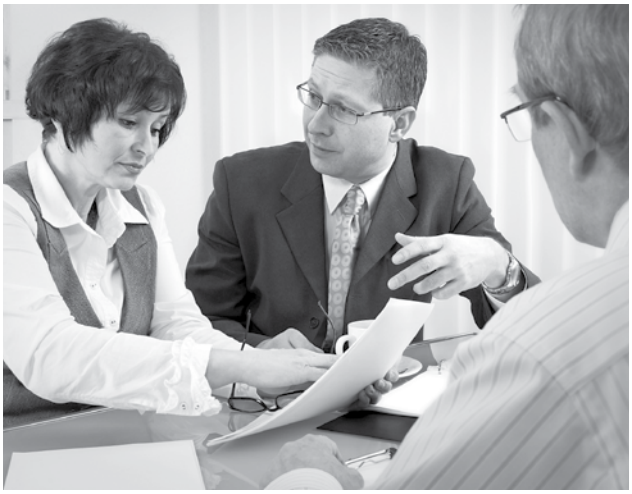
Guía del Empleador para el Seguro de compensación para trabajadores en el Estado de Washington

- *Revise su cobertura de seguro y requisitos para informes.*
- *Tome medidas para prevenir lesiones y controlar los costos.*



Washington State Department of
Labor & Industries
Workers' Compensation Services

La información de esta publicación está actualizada a la fecha de publicación. Se hace todo lo posible para mantener esta información actualizada. Los cambios que ocurran periódicamente como resultado de nuevas legislaciones, cambios en normas administrativas o audiencias en la corte se incluirán en impresiones futuras.

Aviso: Utilizamos los siguientes términos de manera intercambiable en esta publicación:

- Compensación para trabajadores y seguro industrial.
- Empleado y trabajador.
- Departamento de Labor e Industrias, Labor e Industrias y L&I.

Aviso: La ley del estado de Washington exige que se trate a las parejas domésticas registradas de igual manera que a los cónyuges casados de acuerdo con la ley estatal. Las referencias en esta publicación a cónyuge, matrimonio, certificado de matrimonio, divorcio, decreto de divorcio y otros términos relacionados con el matrimonio legal también se aplican a las parejas domésticas registradas.

Índice

Capítulo 1: ¿Qué es el seguro de compensación para trabajadores? 1

Capítulo 2: Cobertura y exclusiones 2
- Cobertura obligatoria 2
- Empleos no incluidos 2
  - Trabajadores sin cobertura 2
  - Gerentes/miembros y funcionarios corporativos, socios y propietarios de negocios 3
  - Exclusión en granjas familiares 3
- Cobertura opcional (electiva) 3
  - Estudiantes voluntarios, estudiantes sin salario y estudiantes en una práctica no pagada 3
- Seguro para menores 4
- Trabajadores fuera del estado 4
  - Pago de primas para trabajadores fuera del estado de Washington 4
- Contratistas independientes 5
- Transporte de carga (Trucking) 5
- Equipos deportivos profesionales y semiprofesionales 6
- Negocios autoasegurados 6

Capítulo 3: Apertura de una cuenta 7
- Clasificaciones de empleadores 7
- Tarifas de primas 7
- Deducción de nómina 8
- Índice de experiencia 8
  - ¿Qué es el índice de experiencia? 8
  - ¿Qué es el periodo de experiencia? 8
  - ¿Durante cuánto tiempo afectará un reclamo mis tarifas de primas? 9
  - ¿Cómo sé cuál es mi factor de experiencia? 9

Capítulo 4: Presentación de informes y registro contable 11
- Cómo presentar los informes trimestrales 11
  - Esté atento a la llegada del Aviso de tarifas en su correo postal 11
  - Sea cuidadoso con los registros de nómina 11
  - Esté listo para calcular las deducciones de L&I en su nómina 11
  - Esté preparado para completar su primer Informe trimestral en línea y calcular la prima que debe 11
  - Tiene dos opciones para la presentación en línea: My L&I y QuickFile (en inglés) 11
  - Presente su Informe Trimestral y el pago de la prima oportunamente 12
- Cómo determinar las unidades/horas a informar del trabajador 12
  - Las excepciones del número real de horas trabajadas a informar incluyen: 12
- División de las horas del trabajador 13
- Qué ocurre si no presenta sus informes o pago de primas 14
- Registro contable 14
- Registros de accidentes 15
- Auditorías 15
- Requisitos de publicación 15
  - Certificado de cobertura 15
  - Carteles obligatorios 16

Capítulo 5: Beneficios para el empleado 17
- Tipos de beneficios 17
- Ingresos brutos 19

Índice

Capítulo 6: En caso de que ocurra una lesión o enfermedad . . . 21
- Cómo completar un reporte de accidente . . . 21
  - Qué debe hacer el empleado lesionado . . . 21
  - Qué debe hacer el proveedor de cuidado de la salud . . . 21
  - Qué debe hacer el empleador . . . 21
- Involúcrese en el proceso de sus reclamos . . . 22
  - Use el Centro de Información de Reclamos y Cuentas en línea (CAC, por su sigla en inglés) . . . 22
  - ¡Reduzca el uso de papel! Obtenga su correspondencia de reclamos en línea . . . 22
  - Permanezca en contacto con su empleado . . . 23
  - Ofrezca trabajo liviano . . . 23
  - Considere el programa "Permanezca en el trabajo" . . . 23
  - ¿Por qué considerar el programa Permanezca en el trabajo? . . . 23
  - Programa de L&I Regresando pronto a trabajar . . . 23
  - Pague el salario completo del empleado (KOS, por su sigla en inglés) . . . 23
- Recursos disponibles para empleadores . . . 23
- Conozca sus derechos de protesta y apelación . . . 24
- Discriminación en contra de los trabajadores . . . 24
- Protecciones financieras para los empleadores . . . 24
  - Protección contra riesgos de una "segunda lesión" . . . 24
  - Protección contra accidentes catastróficos . . . 25
  - Recurso del trabajador en caso de lesiones causadas por un tercero . . . 25
  - Programa de incentivos para emplear a trabajadores lesionados . . . 26

Capítulo 7: Cómo prevenir lesiones y controlar sus costos . . . 27
- Enfatice la seguridad . . . 27
  - Conozca las normas de salud y seguridad para su lugar de trabajo . . . 27
  - Herramientas de capacitación y otros recursos . . . 27
  - Solicite una consulta gratuita de seguridad o salud . . . 27
  - Envíe el mensaje correcto a sus empleados . . . 28
- Administre los reclamos . . . 28
- Tenga en cuenta el Programa de estimación retroactiva . . . 29

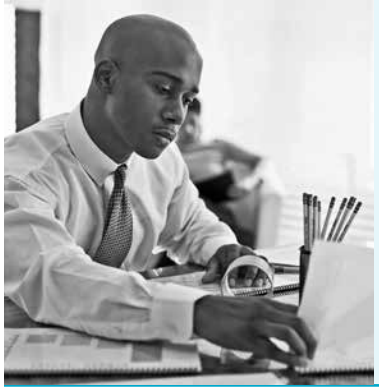
Capítulo 8: Si no está de acuerdo con una decisión de L&I . . . 30
- Protesta/Reconsideración . . . 30
- Apelación . . . 30

Apéndice A . . . 31
- Definición de empleador . . . 31
- Definición de trabajador . . . 31

Apéndice B . . . 32
- Trabajadores fuera del estado . . . 32
  - Contratos recíprocos con otros estados . . . 33

Apéndice C . . . 34
- Responsabilidad de los contratistas independientes . . . 34
  - Todos los negocios . . . 34
  - Responsabilidades adicionales para contratistas de electricidad y construcción . . . 34
- Responsabilidades por las primas no pagadas de compensación para trabajadores . . . 35
  - Es posible que deba pagar las primas de compensación para los trabajadores de otra persona . . . 35

Apéndice D . . . 36
- Formularios de muestra para el empleador . . . 36
- Direcciones web y números gratuitos de L&I . . . 40
- Direcciones y números telefónicos de las oficinas locales de L&I . . . 41



Capítulo 1: ¿Qué es el seguro de compensación para trabajadores?

La cobertura de compensación para trabajadores (seguro industrial) protege a los trabajadores y a los empleadores del impacto económico en caso de una enfermedad ocupacional o una lesión relacionada con el trabajo.

La cobertura paga por servicios aprobados médicos, de hospital y otros relacionados, del trabajador lesionado que son esenciales para su tratamiento y recuperación. Un trabajador lesionado que no pueda temporalmente trabajar también recibe pagos de reemplazo parcial de su salario.

Como empleador o posible empleador, debe brindar cobertura de seguro de compensación para trabajadores a sus empleados. La cobertura es obligatoria. A cambio, su empleado no puede demandarlo por daños cuando ocurre una enfermedad o una lesión relacionada con el trabajo.

Los empleadores pueden adquirir la cobertura a través del Departamento de Labor e Industrias (L&I).

L&I administra todos los reclamos y paga beneficios a partir de un fondo de seguro llamado Fondo del Estado de Washington. El Fondo está financiado por las primas pagadas por los empleadores y los empleados, no por impuestos generales.

Sin embargo, los empleadores pueden calificar para un seguro propio si demuestran tener suficiente estabilidad financiera, un programa efectivo de prevención de accidentes y una organización administrativa efectiva para el programa de compensación para trabajadores. (Consulte la página 5).

Esta publicación es una guía general que explica el programa de compensación para los trabajadores del estado de Washington. No es una interpretación legal de la ley de compensación para los trabajadores, pero lo ayudará a comprender los requisitos legales básicos de los empleadores y sugiere modos de minimizar los costos del seguro de compensación para trabajadores.

Capítulo 2: Cobertura y exclusiones

Cobertura obligatoria

Generalmente los empleadores deben brindar cobertura de compensación para trabajadores (seguro industrial) para sus empleados y otros trabajadores que cumplen con los requisitos.

Existen dos modos de brindar esta cobertura dependiendo de los recursos financieros de su negocio. La mayoría de los negocios participan en el programa de compensación para los trabajadores del estado, el Fondo del Estado de Washington. Las compañías con un mínimo de $25 millones en activos y algunas entidades gubernamentales podrían reunir los requisitos para un autoseguro.

El Departamento de Labor e Industrias, la División de Servicios de Seguro, administra el Fondo del Estado de Washington. El fondo genera sus ingresos solamente de las primas que paga usted y sus empleados. El fondo no recibe dinero de los ingresos generales de los tributarios.

Las definiciones de "empleador" y "trabajador" usadas en relación a la compensación para trabajadores se encuentran en el Apéndice A. Todos los trabajadores de Washington deben tener cobertura a través del Fondo del Estado o de un empleador autoasegurado certificado, a menos que estén sujetos a una exclusión enumerada en la próxima sección.

Empleos no incluidos

La información que se brinda en esta sección es un resumen. Para obtener una descripción completa de empleo excluido consulte el Código Revisado de Washington (RCW, por su sigla en inglés) 51.12.020.

Trabajadores sin cobertura

Usted no está obligado a brindar cobertura a los siguientes empleados. Estas son las únicas exclusiones permitidas:

1. Un trabajador de servicios domésticos en un hogar privado. Sin embargo, si dos o más están empleados de manera regular durante 40 horas o más cada uno por semana, todos deben tener cobertura.
2. Una persona empleada para realizar trabajos de jardinería, mantenimiento, reparaciones o trabajo similar en un hogar privado de un empleador. Esto no incluye a una persona contratada para realizar mejoras o actualizaciones.
3. Una persona que no es un empleado regular del oficio, negocio o profesión del empleador y no está trabajando en el hogar privado del empleador. Esta exclusión se refiere a una persona contratada para realizar un trámite o tarea personal que beneficia al empleador como persona, pero no al negocio. Por ejemplo, un golfista profesional necesitará una cobertura para un caddy de golf, pero no la necesitará un golfista aficionado.
4. Una persona que trabaja solamente a cambio de ayuda o sustento de una organización benéfica o religiosa.
5. Un niño menor de 18 años, empleado por su padre en actividades agrícolas en una granja familiar.
6. Un jinete de caballos de carrera que participa en un evento de carreras.
7. Un empleado cuya actividad laboral está cubierta a través de la Ley Federal de

Compensación de los Empleados, la Ley de Compensación de los Trabajadores del Puerto y Estibadores, la Ley Jones, o el Plan de Compensación de Bomberos y Funcionarios de Cumplimiento de la Ley.

8. Músicos o trabajadores en espectáculos de entretenimiento, si:
   - Su negocio principal no es el entretenimiento.
   - No trabajan para su negocio primario al mismo tiempo.
   - No realizan trabajo para usted de manera regular o continua.
   - **Ejemplo:** no se requiere que el propietario de un bar incluya a un músico siempre y cuando el músico no trabaje en el bar cuando no esté actuando y el contrato **no** sea regular y continuo (tal como un pianista con un contrato a largo plazo en un piano bar).
9. Una persona que vende y distribuye periódicos en la calle o de casa en casa, en negocios, la calle, y periodistas independientes o fotógrafos a los que se paga por unidad de trabajo y quienes usan su propio equipo.
10. Un productor de seguros.
11. Una cosmetóloga, especialista en belleza o peluquero que renta o alquila un espacio en un lugar.
12. Un conductor que proporciona transporte comercial como se define en el RCW 48.177.005.
13. Operadores de vehículos por contrato que son dueños o alquilan el vehículo por contrato, choferes que son dueños o alquilan limusinas y operadores de taxis que son dueños o alquilan el taxi.

Gerentes/miembros y funcionarios corporativos, socios y propietarios de negocios

Las personas que son propietarios y controlan algún tipo de negocio quedan generalmente excluidas de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores. Sin embargo, existen límites en el número de propietarios que pueden quedar excluidos y el nivel de control requerido para tal exclusión. Hay además disposiciones especiales para algunos tipos de negocios administrados por familias. Si usted es dueño y opera un negocio y tiene preguntas sobre la condición de excluido, comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Exclusión en granjas familiares

Un menor de 18 años empleado por un padre en trabajo agrícola en una granja familiar queda excluido de la cobertura obligatoria. Después de los 18 años de edad, el padre debe informar y pagar las primas para el hijo a menos que presente una Solicitud para Exclusión/Inclusión de Cobertura Obligatoria (Granja Familiar). Después de los 21 años de edad, los hijos que trabajen en la granja de su familia tendrán cobertura obligatoria y ya no podrán quedar excluidos de la cobertura.

Cobertura opcional (electiva)

La cobertura de compensación para los trabajadores está disponible para algunas personas que están excluidas de la cobertura obligatoria. Esta cobertura se conoce como una cobertura opcional o "electiva".

Para solicitar para la cobertura "electiva", usted deberá completar y devolver una *Solicitud para cobertura electiva* (en inglés solamente). Para más información, comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Estudiantes voluntarios, estudiantes sin salario y estudiantes en una práctica no pagada

Los negocios pueden escoger la cobertura opcional "electiva" para sus estudiantes voluntarios en escuelas públicas y privadas en los grados de K–12 y en instituciones de educación

superior que estén trabajando sin salario como parte de un programa escolar.

Los negocios pueden escoger la cobertura opcional "electiva" para estudiantes que no reciben salarios y para estudiantes en una práctica no pagada en un programa de trabajo patrocinado por la escuela. Para una descripción detallada sobre estudiantes voluntarios y estudiantes que no reciben salario, por favor vea el RCW 51.12.170.

Nota: Los individuos que escogen la cobertura opcional se consideran empleados de un negocio/compañía para propósitos de la Ley de seguridad y salud en el lugar de trabajo bajo la Ley Industrial de Seguridad y Salud de Washington (WISHA).

Seguro para menores

Las leyes de compensación para los trabajadores protegen prácticamente a todos los empleados, incluyendo menores (trabajadores menores de 18 años de edad). Hasta los menores que trabajan para sus padres en un negocio familiar tienen cobertura. La única excepción es un menor que trabaja en una granja familiar. (Vea "Empleo excluido "en la página 2).

Antes de contratar a un menor de edad como empleado, deberá obtener una aprobación de permiso de trabajo para menores en su Licencia de negocios. Usted también necesitará un formulario de Autorización de los padres/escuela firmado y la prueba de la edad del menor. La autorización de los padres se requiere aún durante las semanas en que no hay escuela.

Además de los requisitos administrativos para contratar a menores, usted será responsable de conocer los límites de horario de trabajo y qué actividades laborales específicas están prohibidas. Puede estar sujeto a multas civiles o penales por violación a las leyes de trabajo infantil.

Para obtener más información:

- En la web en **www.Lni.wa.gov/TeenWorkers** y haga clic en "En español."
- Teléfono: 360-902-5315 o 1-866-219-7321.
- Correo electrónico: TeenSafety@Lni.wa.gov .

Trabajadores fuera del estado

Si usted envía trabajadores de Washington a trabajar temporalmente en otro estado o trae trabajadores de otro estado a trabajar a Washington, lea el Apéndice B para recibir información más detallada. El Apéndice B define cuándo un trabajador es considerado como un trabajador de Washington o un trabajador fuera del estado, y explica los acuerdos recíprocos y enumera los estados con los que Washington tiene acuerdos recíprocos para la cobertura de la compensación para los trabajadores.

Pago de primas para trabajadores fuera del estado de Washington

Las primas deben pagarse a L&I cuando usted tiene trabajadores de Washington en otro estado o provincia por menos de 31 días en un año. No importa si las primas se pagan fuera del estado o no.

Si sus trabajadores de Washington están en otro estado durante más de 30 días, entonces usted podrá solicitar una notificación de trabajo fuera del estado si:

- No existe un acuerdo recíproco que le indique a usted que debe informar sobre estos trabajadores a Washington.
- Puede probar que paga primas para estos trabajadores a una aseguradora de compensación para trabajadores fuera del estado.

Cuando usted se encuentra fuera del estado se le permite presentar un informe con los salarios y horas fuera del estado sin pagar primas a L&I.

Si usted trae trabajadores temporales de otro estado a Washington, no necesita pagar primas a L&I si:

- Existe un acuerdo recíproco que asigna cobertura en el estado de origen del trabajador.

- No existe un acuerdo recíproco, pero usted asegura al trabajador por compensación para trabajadores en su estado de origen y el trabajo que realiza en Washington no exige un registro de contratista o licencia de electricista.

Nota: la aseguradora del estado de origen debe estar dispuesta a cubrir todos los costos de los reclamos que se incurran en Washington. En caso contrario, usted puede estar sujeto a una evaluación de primas, multas por falta de informe, intereses por primas no pagadas y una multa de entre el 50% y el 100% del costo de un reclamo. Incluso si la aseguradora del estado de origen ofrece cobertura, usted podrá ser responsable de todo beneficio no compensado por la aseguradora fuera del estado y pagada por L&I. Siempre puede optar por cubrir a sus trabajadores de otro estado en Washington cuando estos trabajen de manera temporal en Washington, pero L&I no cubrirá estos trabajadores mientras que trabajen fuera del estado.

Los empleadores que traigan trabajadores de otro estado de manera temporal a Washington, que deben o eligen pagar primas en Washington, pueden solicitar una cobertura en **www.BLS.dor.wa.gov**.

Para más información, por favor consulte **www.Lni.wa.gov/OutofState** (en inglés solamente) o comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Contratistas independientes

Generalmente, no se exige que usted brinde cobertura a contratistas independientes que tengan la licencia correcta para participar en un negocio si el contrato está fuera del curso normal de su negocio. **Ejemplo:** un propietario de un restaurante que contrata a alguien que tiene las licencias debidas para ofrecer servicios de arquitectura a otros no necesita informar este trabajo para la cobertura de compensación para trabajadores.

Sin embargo, si el contrato es por los mismos servicios o productos que su negocio ofrece normalmente, es posible que deba comprar la cobertura para contratistas independientes que no tienen empleados o tienen mayor equipamiento. **Ejemplo:** una firma de servicios de arquitectura que contrata a una persona con licencia para ofrecer servicios arquitectónicos para trabajar en esa firma deberá ofrecer la cobertura de compensación para trabajadores.

Consulte el Apéndice C para recibir más información sobre los contratistas independientes. También puede consultar *Una Guía para Contratar Contratistas Independientes en el Estado de Washington* en la web en **www.Lni.wa.gov/IPUB/101-063-999.pdf** o puede comunicarse con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

El Apéndice C además explica cómo usted puede proteger su negocio de responsabilidad si los subcontratistas no pagan las primas de compensación para los trabajadores que correspondan a sus trabajadores.

Transporte de carga (Trucking)

Los empleadores de la industria de transporte de carga deben tener cobertura de compensación para trabajadores independientemente de cómo le pagan a sus conductores. Sin embargo, no necesitan informar más de 520 horas por trimestre para un conductor.

Las firmas de transporte de carga interestatal deben cubrir a sus conductores de Washington en Washington. Las firmas de transporte de carga que participan exclusivamente en comercio extranjero o interestatal deben brindar cobertura de compensación para trabajadores para sus conductores, pero ésta puede ser de acuerdo con las leyes de Washington o las leyes de otro estado.

Los conductores que son dueños de sus propios camiones son contratistas independientes.

Equipos deportivos profesionales y semiprofesionales

Todos los atletas profesionales y semiprofesionales que participan en un equipo deportivo con domicilio en Washington están bajo la cobertura obligatoria de Washington.

Excepción: cuando un equipo participa regularmente en juegos programados en otro estado y:

- El atleta y la liga o el equipo completan un Contrato de Cobertura para Deportista donde designan a otro estado que proveerá la cobertura.
- La liga o el equipo y su aseguradora entregan un Contrato de Cobertura para Deportista que confirme que los jugadores tendrán cobertura en otro estado.

Nota: Los atletas amateur que juegan en equipos o ligas sin fines de lucro o equipos o ligas dirigidos por asociaciones u organizaciones sin fines de lucro, no tienen cobertura de acuerdo con las leyes de compensación para trabajadores de Washington.

Si tiene preguntas, por favor comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Negocios autoasegurados

Los empleadores con recursos sustanciales ($25 millones de activos) y un programa efectivo de prevención de accidentes pueden reunir los requisitos para brindar una cobertura de seguro de compensación para trabajadores para sus empleados a través del autoseguro.

Para cumplir los requisitos, un empleador debe reunir ciertos criterios tal como se establece en el Código Administrativo de Washington (WAC) 296-15-021.

Un empleador autoasegurado asume todos los riesgos y costos de la cobertura de compensación para trabajadores. Los empleadores autoasegurados administran todos los aspectos de los reclamos de compensación para trabajadores, incluyendo la autorización de beneficios de acuerdo con el Título 51 RCW y el pago de todos los beneficios de los fondos de su compañía. L&I debe certificar a los empleadores autoasegurados.

La creación de informes y los registros contables para los empleadores autoasegurados puede variar con respecto a los de los empleadores cubiertos por L&I.

Si está interesado en solicitar el autoseguro, consulte la *Guía de Empleadores para el Autoseguro en el Estado de Washington* en **www.Lni.wa.gov/IPUB/207-079-000.pdf** (en inglés solamente).

Para obtener más información:

- En la web en **www.Lni.wa.gov/SelfInsurance** (en inglés solamente).
- Teléfono: 360-902-6861.

Capítulo 3: Apertura de una cuenta

Para obtener la cobertura de compensación para trabajadores a través del Fondo del Estado de Washington, deberá abrir una cuenta completando y presentando una Solicitud de Licencia de Negocio. Este formulario está disponible en **www.BLS.dor.wa.gov** o en las oficinas del Departamento de Impuestos, Seguridad del Empleo o Labor e Industrias, o en la División de Corporaciones en la Oficina de la Secretaría de estado en Olympia.

Si es el dueño de un negocio existente y va a contratar empleados, por favor vuelva a presentar la Solicitud de licencia comercial indicando que está contratando empleados.

Una vez que abra una cuenta, le asignarán un gerente de cuentas de L&I que pueda contestar preguntas específicas a su compañía.

Clasificaciones de empleadores

La prima básica para la cobertura de compensación para los trabajadores depende de la clasificación de riesgo o de las clasificaciones asignadas a su negocio.

Existen aproximadamente 300 clasificaciones. Cada una hace referencia a un tipo, o varios tipos, de actividades comerciales y tiene su propia tasa de seguro básico. Esta tasa refleja el riesgo de lesiones en el lugar de trabajo o enfermedades en la industria como un todo o actividad industrial.

Generalmente, es la naturaleza del negocio del empleador que está clasificado, no las operaciones o tareas separadas de los empleados individuales dentro del negocio del empleador.

Cuando usted presenta la solicitud para una cuenta de seguro industrial, los aseguradores del Fondo del Estado le asignarán una o más clasificaciones de riesgo dependiendo de la naturaleza de su negocio descrito en su solicitud. Si las clasificaciones asignadas a su negocio no parecen ser correctas, o la naturaleza de su negocio cambia, se debe realizar un cambio en su clasificación de riesgo. **Ejemplo:** si usted es un contratista de pintura y comienza a hacer trabajo de panel de yeso también, se deberá asignar una nueva clasificación de riesgo a su negocio.

Para solicitar un cambio, o para recibir más información sobre las clasificaciones de riesgo del empleador comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Tarifas de primas

En seguida después de abrir una cuenta de compensación para trabajadores con L&I, recibirá un Aviso de Tasa de Compensación del Trabajador. Además recibirá un aviso de nueva tasa cuando L&I ajuste las tasas de las primas o cuando se vuelva a calcular su clasificación del factor de experiencia individual. Generalmente, le enviarán una notificación por correo postal en diciembre, con algún cambio que entrara en vigencia el 1º de enero.

Este aviso de tasa le informará la tasa que pagará por unidad/hora de trabajador para cada clasificación de riesgo asignada a su negocio. Hacemos referencia a estas tarifas de unidad/hora como “tarifas compuestas” porque son una combinación de cuatro componentes separados: la tasa de Fondos de Accidentes, la

tasa de Ayuda Médica, la tasa del Programa permanezca en el trabajo y la evaluación de Pensión Complementaria. El aviso de tasa además muestra estos cuatro elementos de manera separada.

Funciona así:

Prima de fondos de Accidentes. Solamente los empleadores pagan esta prima. Provee dinero para pagar costos de reclamos no médicos tal como reemplazo de salario, la mayoría de los servicios vocacionales, beneficios de discapacidad permanente y beneficios de sobreviviente.

Prima de ayuda médica. Los empleados y los empleadores pagan esta prima. Paga atención médica y servicios relacionados esenciales para la recuperación de un trabajador lesionado, incluyendo algunos servicios vocacionales.

Prima del Programa permanezca en el trabajo. Los empleados y los empleadores pagan esta prima. Reembolsa parcialmente a los empleadores salarios y otros gastos cuando los trabajadores lesionados se reincorporan a su trabajo con tareas livianas o transitorias.

Evaluación de la Pensión complementaria. Los empleados y los empleadores pagan esta evaluación. Ofrece un aumento del costo de vida a trabajadores lesionados con discapacidades extendidas. La evaluación de la pensión complementaria no se clasifica de acuerdo al índice de experiencia.

Deducción de nómina

De acuerdo con las leyes del estado, una parte del pendiente de la prima, equivalente a la mitad de las tasas de Ayuda Médica y del Programa permanezca en el trabajo y la evaluación de la Pensión complementaria, puede ser pagada mediante la contribución del empleado.

L&I no cobra cada parte del trabajador directamente. En su lugar, los empleadores tienen la opción de cobrar la parte de sus empleados a través de las deducciones de nómina. La tasa máxima de deducción de nómina para cada clasificación de riesgo asignada a su negocio se muestra en su aviso de tasa. Es ilegal retener más del monto autorizado.

Cada periodo de pago, calcula el monto a retener multiplicando la tasa de deducción de nómina (que se encuentra en su *Aviso de tasa de compensación para los trabajadores*) por el número real de unidades/horas que cada empleado trabajó.

Algunos negocios optan por no realizar deducciones a la nómina del empleado. Aún en estos casos, estos negocios son responsables de pagar el pendiente total de la prima.

Índice de experiencia

¿Qué es el índice de experiencia?

Es el resultado de las unidades u horas de sus trabajadores (exposición) y reclamos (pérdidas) que ocurren durante un periodo que llamamos el "periodo de experiencia". Este resultado afectará las tasas de las primas de compensación para los trabajadores durante un año.

Cada empleador elegible recibe una clasificación en base a la experiencia anualmente. Un empleador elegible, tal como se define en el Código Administrativo de Washington, es un empleador que informó experiencia (unidades u horas del trabajador) durante un periodo de experiencia determinado.

Los negocios que tienen propiedad mayoritaria común tendrán una clasificación en relación a experiencia en la misma póliza y compartirán el factor de experiencia.

En la mayoría de los casos, para negocios que se venden y continúan realizando las mismas operaciones en Washington se transferirá la experiencia al nuevo propietario.

¿Qué es el periodo de experiencia?

El periodo de experiencia es el tercero más antiguo de los cuatro años fiscales anteriores a la fecha de entrada en vigencia de las tarifas de las

primas. (Año fiscal = 1º de julio al 30 de junio). Las tarifas de las primas entran en vigencia el 1º de enero de cada año.

L&I calcula el factor de experiencia comparando los costos de reclamos de la compensación para los trabajadores con los costos promedio de otras compañías que tienen el mismo número de horas reportadas, la misma clasificación de riesgo que su negocio. Un factor de experiencia mayor a 1.0 indica que un negocio ha tenido costos de reclamos más altos que el promedio. Un factor menor a 1.0 muestra que un negocio ha tenido costos de reclamos menores al promedio.

Los negocios nuevos comienzan con un factor de 1.0 hasta que tienen una clasificación por experiencia.

Si un empleador compra un negocio ya existente y continúa realizando las mismas operaciones en Washington, en la mayoría de los casos la clasificación de experiencia actual del negocio se transferirá al nuevo propietario (sucesor).

Los reclamos con fecha de lesión (DOI, por sus siglas en inglés) y las unidades/horas del trabajador informadas durante el periodo de experiencia se usarán para calcular el factor de experiencia para un año calendario dado.

Estas tablas muestran qué años calendarios se verán afectados por reclamos en base a la fecha de la lesión.

Reclamos con una fecha de lesión (DOI) entre	Afecta las tarifas del empleador para los años calendarios
1 de julio de 2011 hasta 30 de junio de 2012	2014, 2015, 2016
1 de julio de 2012 hasta 30 de junio de 2013	2015, 2016, 2017
1 de julio de 2013 hasta 30 de junio de 2014	2016, 2017, 2018
1 de julio de 2014 hasta 30 de junio de 2015	2017, 2018, 2019
1 de julio de 2015 hasta 30 de junio de 2016	2018, 2019, 2020

Año calendario	Período de experiencia Reclamos y horas informadas entre
2016	1 de julio de 2011 hasta 30 de junio de 2014
2017	1 de julio de 2012 hasta 30 de junio de 2015
2018	1 de julio de 2013 hasta 30 de junio de 2016
2019	1 de julio de 2014 hasta 30 de junio de 2017
2020	1 de julio de 2015 hasta 30 de junio de 2018

¿Durante cuánto tiempo afectará un reclamo mis tarifas de primas?

Un reclamo afectará su clasificación de experiencia y tarifas de primas por tres años. Por ejemplo, un reclamo con una fecha de lesión entre el 1º de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015 afecta las primas para los años calendario de 2017, 2018 y 2019.

¿Cómo sé cuál es mi factor de experiencia?

El factor de experiencia se imprime en su Aviso de Tasa de Compensación para los trabajadores y en el sitio web de L&I en **www.Lni.wa.gov/Verify** (en inglés solamente). Determinamos las tarifas de las primas multiplicando su factor de experiencia por la suma del fondo de accidente, ayuda médica y las tarifas básicas del Programa permanezca en el trabajo, luego sumando la evaluación del fondo de pensión complementaria.

KEEP YOUR

Claim-Free Discount

DON'T LEAVE MONEY ON THE TABLE

Los empleadores califican para un descuento por no tener reclamos después de tres años sin un reclamo "con compensación" (un reclamo que involucra tiempo perdido o pagos por discapacidad permanente).

La mayoría de los descuentos comienzan a un 10% de la tarifa básica para la industria.

A medida que contrate más empleados y su negocio crezca, así también puede aumentar su tarifa de descuento. Algunos negocios obtienen descuentos de hasta un 40%.

Un solo reclamo con compensación eliminará el descuento por no tener reclamos. Perder el descuento podría ser más costoso que la prevención de tiempo perdido (a través de las opciones para regresar a trabajar) o mantener al empleado lesionado en su nómina (Vea la pág. 19). Vaya a **www.Lni.wa.gov/ClaimFreeDiscount** (en inglés solamente) para más información.

Capítulo 4: Presentación de informes y registro contable

Cómo presentar los informes trimestrales

El modo más fácil de presentar su Informe trimestral y pagar las primas de seguro es en **www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/File/Online** (en inglés solamente). Los formularios en línea automáticamente calculan las primas para usted, limitando los errores y cálculos incorrectos. Si no tiene acceso a internet, por favor comuníquese con la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817.

Esté atento a la llegada del Aviso de tarifas en su correo postal.

Le enviaremos por correo un aviso de tasa que muestre su tasa de prima por hora para cada clasificación de riesgo. Al igual que otros tipos de seguros, esta tasa por horas se basa en el riesgo de lesiones para ese tipo de trabajo o industria.

Sea cuidadoso con los registros de nómina.

Prepárese manteniendo los registros de horas trabajadas y registros de nómina correctos, tal como lo exige la ley. En la mayoría de los casos, usted usará el total de las horas de trabajo de sus trabajadores para calcular la prima que debe. Para más información, vea las excepciones indicadas en las páginas 10 a 11.

Nota: si usted no tiene unidades/horas de trabajadores para informar, no tiene prima pendiente. Sin embargo, deberá presentar un informe en línea trimestralmente y marcar "cero horas" o "sin nómina".

Esté listo para calcular las deducciones de L&I en su nómina.

Los empleadores son responsables de pagar todas las primas adeudadas. Sin embargo, en el estado de Washington los trabajadores también pueden pagar una parte de la tarifa total por hora, a través de una deducción en su nómina. La cantidad exacta se muestra en su notificación de tarifa en la columna "Deducción del empleado" (Employee Withholding). Usted puede deducir esa cantidad por hora trabajada del pago de sus trabajadores.

Esté preparado para completar su primer Informe trimestral en línea y calcular la prima que debe.

Debe presentar su Informe trimestral y pagar sus primas cada trimestre, incluso si no tiene empleados u horas de nómina para informar.

Tiene dos opciones para la presentación en línea: My L&I y QuickFile (en inglés).

Todos los sistemas en línea muestran la(s) clasificación (es) de riesgo y la(s) tasa(s) por hora de su aviso de tasa. Para comenzar ingrese en **www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/File/Online** (en inglés solamente). Consulte el Apéndice D en la página 30 para ver ejemplos.

Nota: Para contadores, tenedores de libros y proveedores de nómina que presentan múltiples informes trimestrales, hay una opción de presentación múltiple disponible a través de My L&I (en inglés). Para más información, ingrese en **www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/File/Acctinstr** (en inglés) o para comenzar envíe un correo electrónico a bulkfiling@Lni.wa.gov.

Presente su Informe Trimestral y el pago de la prima oportunamente.

Los Informes Trimestrales se vencen a más tardar el último día del mes que sigue al fin del trimestre. Le cobrarán un cargo extra por presentación fuera de término.

Cuándo se vencen sus Informes Trimestrales

Trimestre	Vence el
1 de enero al 31 de marzo	30 de abril
1 de abril al 30 de junio	31 de julio
1 de julio al 30 de septiembre	31 de octubre
1 de octubre al 31 de diciembre	31 de enero

Cómo determinar las unidades/horas a informar del trabajador

Generalmente, deberá informar el número real de unidades/horas trabajadas de sus empleados. No incluya horas de licencia por enfermedad, vacaciones o días feriados incluso si es una licencia pagada. Informe las horas extras una por una, en otras palabras, cada hora extra trabajada se informa como una hora, incluso si se han pagado salarios a tiempo y medio.

Las excepciones del número real de horas trabajadas a informar incluyen:

Empleador de panel de yeso. Las primas para los trabajadores de paneles de yeso dependen de los pies cuadrados de material comprado para el trabajo. Si tiene preguntas, por favor comuníquese con su Gerente de cuentas.

Empleadores de taxi y empleadores de contrato. Los conductores de taxis y empleadores de contrato que tienen empleados con cobertura obligatoria deben informar y pueden escoger uno de tres métodos de informe: por conductor (informar 480 horas por trimestre para cada conductor), por vehículo (informar 960 horas por trimestre por vehículo), o por hora (informar las horas reales trabajadas por cada conductor).

Conductores de taxi, conductores de contrato y propietarios/operadores de Servicios de transportación comercial (CTS, por su sigla en inglés). Los conductores de taxis, conductores de contrato y operadores/propietarios de CTS que son propietarios y alquilan sus vehículos y escogen cubrirse con la cobertura opcional (electiva) pueden escoger uno de tres métodos de informe: por conductor (informar 480 horas por trimestre para cada conductor), por vehículo (informar 960 horas por trimestre por vehículo), o por hora (informar las horas reales trabajadas por cada conductor).

Empleadores de limusinas/taxi-ambulancia. Los conductores de limusinas y de taxi-ambulancia y los empleadores pueden informar una tarifa fija por conductor (informar 480 horas por conductor por trimestre) u horas reales trabajadas por cada conductor.

Administradores o cuidadores de propiedades de residentes y empleo similar. Cuando sus administradores de propiedad residentes, cuidadores de apartamentos u otros trabajan horas irregulares y reciben una suma fija de dinero u otra compensación, tal como renta reducida o gratuita, por su trabajo, deberá informar y pagar las primas usando los siguientes procedimientos:

Divida cada compensación total del trabajador para el trimestre (salario más el valor de mercado de otra compensación) por el "Salario promedio por hora" para la clasificación de riesgo asignada a su cuenta. Usted deberá llamar a la línea de ayuda de Servicios para el empleador al 360-902-4817 cada mes de abril para obtener un Salario promedio por hora actualizado.

Personal interno a comisión. Deberá informar las horas reales trabajadas por todos los empleados pagados a comisión.

Personal a comisión. Si usted paga a sus trabajadores un porcentaje del monto cobrado por el producto o servicio, son trabajadores a comisión. Para el caso de empleados a comisión que trabajan principalmente en su lugar, deberá informar horas reales trabajadas. Para empleados a comisión que trabajan principalmente en otro

lugar, debe informar las horas reales trabajadas o calculadas, si se conserva un registro diario de horas reales para cada trabajador. Deberá informar todos sus trabajadores a comisión usando el mismo método (ya sean horas reales o calculadas), incluso si trabajan medio tiempo.

Deberá conservar un registro de la fecha en que cada empleado comienza y finaliza su empleo. Si usted informa horas calculadas, puede informar ocho horas por cada día en que se lleva a cabo el trabajo o puede informar 160 horas por mes. Si usa la regla de 160 horas, puede informar 8 horas por día para trabajadores nuevos o despedidos que trabajan un mes parcial al comienzo o al final de su empleo. No se pueden realizar reducciones para horas informadas por vacaciones, feriados o licencia por enfermedad cuando se informan horas calculadas.

Personal asalariado. Puede informar acerca de trabajadores asalariados usando las 160 horas calculadas por mes para cada trabajador o informar las horas reales trabajadas, si se conserva un registro diario de horas reales para cada trabajador. Deberá informar acerca de todos sus trabajadores asalariados usando el mismo método (ya sean horas reales o calculadas), incluso si trabajan medio tiempo.

Deberá conservar un registro de la fecha en que cada empleado comienza y finaliza su empleo. Si usa la regla de 160 horas, puede informar 8 horas por día para trabajadores nuevos o despedidos que trabajan un mes parcial al comienzo o al final de su empleo. No se pueden realizar reducciones para horas informadas por vacaciones, días feriados o licencia por enfermedad cuando se usa la regla de las 160 horas.

Trabajadores de trabajo por contrato. Si un empleado recibe pago por trabajo que se mide por libra, tonelada, acre, unidad, pie u otro método, usted deberá reportar las horas trabajadas reales.

Coberturas opcionales "electivas". Si su negocio ofrece cobertura opcional para un propietario (propietario único, socio, miembro exento de LLC o gerente o funcionario corporativo), puede informar ya sea 480 horas por tirmestre u horas reales, si se lleva un registro diario de horas reales. Si usted tiene cobertura opcional para otros trabajadores exentos, deberá seguir las reglas para informar salarios, pago por hora, comisión o trabajo por contrato según se aplique.

Voluntarios, estudiantes voluntarios y estudiantes sin pago. Los negocios que escogen cobertura para sus voluntarios, estudiantes voluntarios o estudiantes sin pago con cobertura opcional (electiva) pueden escoger informar 100 horas por voluntario calificado por año calendario u horas reales.

División de las horas del trabajador

Las horas de trabajo de todo empleado pueden ser divididas con el objetivo de ser informadas entre dos o más clasificaciones de riesgo básico asignadas. Esto puede realizarse solamente cuando las horas reales trabajadas, respaldadas por la tarjeta de registro de horas original o los ingresos del libro de horario, documentan la división de tareas.

No se puede dividir las horas de un trabajador entre una clasificación de "básico" y "excepción estándar" o entre dos clases de excepción estándar. Las excepciones estándar son personal de oficinas (clase 4904), personal de ventas de embarcación de recreo/auto/camión/campera/tráiler/casa rodante y moto (clase 6301), empleados de ventas externas, (clase 6303), gerente/miembro de LL (clase 7100) y funcionarios corporativos (clase 7101).

Si no conserva registros precisos de horas trabajadas divididas, todas las horas del trabajador deben ser informadas en la clasificación más alta en la que el trabajador tiene deberes. Los cálculos o porcentajes no son documentación aceptable para dividir horas.

Los empleadores pueden reducir los costos de primas en casos en que se permita dividir las horas del trabajador entre clasificaciones de riesgos. Si no está seguro de si se permite una división para una situación en particular, por favor comuníquese con la Línea de ayuda de servicios para el empleador al 360-902-4817.

Qué ocurre si no presenta sus informes o pago de primas

Si usted no presenta el informe trimestral, L&I calculará las primas pendientes según la mejor información que tengamos disponible y tomaremos medidas para cobrar las primas pendientes de pago.

Además asignamos multas en cuentas no pagadas vencidas. Mientras más tiempo la cuenta está vencida, mayor es la multa.

La multa mínima es de $10. Usted debe presentar un informe incluso si no informa horas/unidades. Al informe atrasado que indique "sin horas/unidades" se le cargará una multa de $10.

Los intereses serán evaluados en todas las cuentas pendientes de pago a una tasa del 1% por mes en la prima que se debe. Contamos el número de días calendarios que hayan pasado desde la fecha de vencimiento incluyendo la fecha en que recibimos el informe o pago.

Se cargarán otras multas por falta de pago de primas, distorsión, deducciones excesivas de empleados, falta de mantenimiento adecuado de horarios y registros de nómina u otras violaciones.

Empresas de taxi, limusina, o taxi-ambulancia que no presentan o pagan las primas de compensación para los trabajadores a L&I pueden recibir una suspensión de sus certificados para contratar y finalmente estos pueden ser revocados ante el Departamento de Licencias.

Cuentas retrasadas

Días de retraso	Multa
Primer mes de retraso	5% de multa ($10 mínimo) + 1% de interés en la prima adeudada
Segundo mes de retraso	5% de multa adicional + 1% de interés en la prima adeudada
Tercer mes de retraso	10% de multa adicional + 1% de interés en la prima adeudada
Cuarto mes de retraso y después	1% de interés adicional en la prima cada mes

Registro contable

Las leyes estatales exigen que cada empleador mantenga registros que permitirán que Labor e Industrias compute las primas. Estos registros deben estar abiertos para que L&I los examine. Los registros precisos y debidamente conservados lo ayudarán a administrar su negocio y, en caso de una auditoría, minimizar el tiempo necesario para una revisión precisa.

Para documentar las horas informadas en los informes trimestrales con precisión, conserve la siguiente nómina y registros de horarios de cada empleado durante al menos tres años:

- Nombre, dirección y número de Seguro Social del empleado.
- Fecha de contratación (y finalización de la misma, si corresponde).
- Puesto de trabajo y tipo de trabajo realizado. (Consulte "División de las horas del trabajador" en la página 11).
- Tipo de compensación (por hora, salario, comisión, etc.).
- Periodo de pago
- Horas reales trabajadas cada día.
  - Deberá conservar registros de las horas reales trabajadas por el personal pagado por hora o por trabajo por contrato. El número de unidades ganadas o producidas para trabajadores por contrato debe también registrarse.
  - Mantener registros de horas reales que trabajan los empleados asalariados y a comisión es opcional pero un registro de días trabajados es necesario si se usa la opción de prima por día de 8 horas.

  - Si se asigna a un empleado más de una clasificación de riesgo, los registros de las horas reales trabajadas cada día deben además demostrar cuántas horas el empleado trabajó en cada clase.
- Pago en bruto.
- Las deducciones de las ganancias y el objetivo de cada deducción.
- Pago neto.
- Control de los números de cheques emitidos.

Además de los registros de horas y nómina, es también necesario mantener el siguiente registro de impuestos durante al menos tres años:

- La declaración de impuestos por desempleo del Departamento de Seguridad de Empleo.
- Las declaraciones de impuestos específicos del Departamento de Recaudación de impuestos.
- Declaraciones de impuestos y formularios del Servicio de Recaudación de impuestos. Por ejemplo, Comprobantes W-2, el formulario 941 (informe trimestral), el formulario 1099 (ingresos varios), el formulario 1065 (impuestos a la sociedad), el formulario 1040 (Programa C).

Otros registros e información que pueden consultarse:

- Registros de cheques.
- Cheques cancelados.
- Libro de desembolsos de caja (materiales y suministros, contratos laborales varios).
- Documentos de la corporación, artículos de incorporación, estatutos y actas de reuniones.
- Contratos, facturas, declaraciones financieras, hojas de horarios mantenidos para los informes de seguros industriales y registros de subcontratistas, específicamente:
  - Nombre legal.
  - Número de licencia o registro.
  - Número de identificación del negocio (UBI) o número de cuenta de L&I

Registros de accidentes

Conserve registros completos de todos los accidentes, incluyendo los de menor importancia. Incluso los contratiempos menores a veces se convierten en lesiones que exigen atención médica.

Los registros relacionados con accidentes que debe conservar son:

- El *Reporte de Accidente* de los trabajadores lesionados.
- El *Reporte de Accidente* del supervisor.
- Archivo de reclamos de seguro industrial.
- Registro de fecha de reclamo.
- Archivo de OSHA 300, si tiene 10 o más empleados en todo momento durante el año calendario y en todas las localidades combinadas de su negocio.

Use estos registros para completar el formulario de *Reporte del Empleador para lesión industrial o enfermedad ocupacional* o cuándo se resuelven disputas por reclamos.

Auditorías

L&I puede hacer auditorías a sus registros de empleo. Durante una auditoría, un auditor de L&I inspeccionará las operaciones de su negocio y examinará los registros para verificar que se hayan informado correctamente las horas y la nómina de los trabajadores. Un auditor de L&I se asegurará además de que las horas del trabajador y los reclamos asociados a su cuenta se encuentren en la clasificación de riesgos que corresponda.

Requisitos de publicación

Las normas y reglas de compensación para los trabajadores que L&I hace cumplir exigen que los empleadores publiquen la siguiente información:

Certificado de cobertura

Es necesario que usted obtenga un certificado de cobertura de seguro y que lo publique de manera destacada en su lugar de trabajo. Deberá

tener un certificado de cobertura por separado en cada ubicación laboral que usted opere. El certificado se emite cuando usted abre una cuenta con L&I. Podrá obtener reemplazos si llama a la oficina de L&I más cercana o en línea en **www.Lni.wa.gov/Verify** (en inglés solamente). Los números de teléfono de la oficina local aparecen en la parte de atrás de esta publicación.

Carteles obligatorios

L&I le enviará tres carteles que le informan a sus empleados sobre sus derechos y responsabilidades como trabajadores. Deben estar colocados donde ellos los puedan ver.

Los carteles requeridos son:

- Aviso a empleados — si ocurre una lesión en el trabajo (F242-191-909).
- Ley sobre seguridad y salud en el trabajo (F416-081-909).
- Sus derechos como trabajador (F700-074-909).

Puede obtener copias gratuitas de estos carteles si llama a cualquier oficina local de L&I o lo pide en línea en **www.Lni.wa.gov/CartelesRequeridos**.

Capítulo 5: Beneficios para el empleado

Los empleados son elegibles para beneficios de compensación para trabajadores cuando ocurre una lesión relacionada con el trabajo o una enfermedad ocupacional. Los beneficios además se pagan si un empleado se lesiona durante el periodo de almuerzo en el lugar de trabajo, aunque la persona no haya estado trabajando en ese momento.

Los beneficios no se pagan por lesiones auto infligidas o por lesiones a un empleado que comete o intenta cometer un delito grave.

Todos los niveles de beneficios o las condiciones para los beneficios se establecen normalmente por la Legislatura del estado.

Tipos de beneficios

Servicios médicos. Si se acepta el reclamo de su empleado, L&I paga a todos los proveedores de atención de la salud, hospitales, cirugías, farmacia y otros servicios de atención de la salud aprobados necesarios para el tratamiento de la enfermedad ocupacional o lesión en el lugar del trabajo de su empleado.

Los empleados lesionados pueden seleccionar un proveedor de atención de la salud que esté calificado para tratar su enfermedad ocupacional o lesión.

Los trabajadores lesionados pueden obtener atención continua de un proveedor médico que sea parte de la Red de Proveedores Médicos de L&I. Pueden ver a un proveedor que no sea de la red para la visita inicial, pero para atención continua o adicional, deberán ver a un proveedor de la red.

Otros servicios pueden incluir, pero no se limitan a, servicio de ambulancia de emergencia, atención de enfermería especial o en el domicilio, reparaciones dentales, atención en centros de convalecencia, muletas, aparatos ortopédicos, miembros artificiales, anteojos y dispositivos para audición.

Algunos costos de modificación en el hogar o en el automóvil también tienen cobertura para empleados que sufran una amputación o parálisis. Estos empleados también reciben mantenimiento de prótesis toda la vida, incluyendo reemplazos necesarios por desgaste normal de la prótesis o cambios físicos relacionados.

Gastos de viajes. L&I puede reembolsar gastos de viajes con autorización previa y en efectivo cuando un trabajador lesionado debe viajar más de 15 millas desde su hogar para recibir servicios adecuados de atención de la salud, capacitación vocacional o adaptación para un dispositivo ortopédico.

Pagos de compensación por tiempo perdido (beneficios de reemplazo de salario). Los empleados reciben un porcentaje de sus salarios regulares si no pueden trabajar a causa de una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo. Esto se conoce como pagos de compensación por tiempo perdido.

El empleado no recibe pago por el día de la lesión. No se pagan beneficios por los primeros tres días calendarios después de la lesión a menos que él/ella no pueda trabajar durante un periodo de 14 o más días calendarios consecutivos desde la fecha de la lesión. Un intento no exitoso de

regresar al trabajo dentro de un periodo de 14 días no afectará el derecho a recibir el pago de los primeros tres días siguientes al día de la lesión.

Si el empleado queda discapacitado después de tres días posteriores a una lesión, los pagos de compensación por tiempo perdido comienzan el primer día en que el trabajador no pudo asistir al trabajo.

Los pagos de compensación por tiempo perdido van del 60% al 75% del salario en bruto del trabajador lesionado y ciertos beneficios, dependiendo del estado civil y número de hijos al momento de la lesión. Estos beneficios no pueden exceder el 120% del salario promedio del estado. (El salario promedio del estado varía; lo establece el Departamento de Seguridad del Empleo el 1º de julio de cada año).

Programa "Permanezca en el trabajo". El Programa Permanezca en el trabajo es un incentivo financiero que alienta a los empleadores a que sus empleados lesionados se reincorporen a su trabajo de manera rápida y segura para realizar trabajo liviano o trabajo de transición reembolsándoles una parte de sus costos.

Los empleadores elegibles pueden recibir un reembolso del 50% de los salarios base que ellos pagan por trabajo liviano (hasta 66 días/$10,000), además de varios gastos.

El objetivo de este incentivo es alentar a los empleadores a hacer que sus empleados lesionados se reincorporen a un trabajo liviano o de transición con la aprobación de un médico. Esta práctica puede ayudar a que el trabajador se recupere y reduce los costos a los empleadores.

Para recibir más información, visite **www.Lni.wa.gov/Spanish/Main/StayAtWork**.

Rehabilitación vocacional. Los empleados lesionados que no pueden ser empleados en su actividad previa como resultado de lesiones relacionadas con su trabajo pueden calificar para servicios de rehabilitación vocacional.

Si corresponde, se referirá a un trabajador lesionado a un asesor de rehabilitación vocacional para recibir ayuda para volver a trabajar.

Los beneficios de capacitación vocacional pueden ser apropiados para su trabajador lesionado. La nueva capacitación puede incluir un programa formal vocacional o una capacitación en el lugar de trabajo.

Otra ayuda para regresar al trabajo. L&I puede contribuir con hasta $5,000 para ayudar a modificar un trabajo que se adecue a las capacidades de un empleado lesionado.

Indemnización por discapacidad parcial permanente. Si la enfermedad ocupacional o la lesión relacionada con el trabajo del empleado causaron una pérdida permanente de alguna función corporal, él o ella recibirán una indemnización por discapacidad parcial permanente por un monto establecido por la Legislatura.

Indemnización de pensión. Una pensión mensual de por vida se otorga a un empleado cuya lesión o enfermedad resulte en la incapacidad permanente para trabajar, de acuerdo con informes vocacionales y médicos.

Las pensiones se otorgan además si el accidente resulta en pérdida del uso de ambas piernas o brazos, o la pérdida de una pierna y un brazo, o pérdida total de la visión o parálisis.

Los beneficios de pensión se conocen como indemnización por discapacidad total permanente (PTD, por su sigla en inglés).

Las indemnizaciones por discapacidad parcial permanente pagadas anteriormente reducen el monto del beneficio de la pensión del empleado. Los ajustes en los beneficios de pensión se realizan también cuando un empleado discapacitado elije dejar un beneficio para su cónyuge o hijos al momento de su muerte.

Beneficios para el sobreviviente. El cónyuge sobreviviente y los hijos legalmente dependientes reciben una pensión mensual si una enfermedad ocupacional o una lesión relacionada con el trabajo resultan en la muerte de un empleado.

El monto que reciben se basa en la fórmula usada para determinar pagos de compensación por tiempo perdido en el trabajo.

Además, los sobrevivientes reciben un pago en efectivo inmediato del 100% del salario mensual promedio del estado, además de los gastos de funeral de hasta el 200% del mismo salario mensual promedio para muertes que resultan de enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. El salario cambia cada 1º de julio.

Si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar, él o ella pueden elegir un arreglo en efectivo o el derecho de volver a cobrar los pagos de pensión mensuales si en algún momento se da por finalizado el casamiento.

Incluso si el cónyuge sobreviviente se vuelve a casar, los hijos dependientes del empleado continúan recibiendo beneficios mensuales mientras que son dependientes, generalmente hasta los 18 años o, si aún están en la escuela, hasta los 23 años de edad.

Si la persona fallecida era miembro del sistema de jubilación, Law Enforcement Officers' and Firefighters' Retirement o del sistema de jubilación de la Patrulla estatal de caminos (State Patrol), el cónyuge sobreviviente podría tener derecho a recibir beneficios adicionales a través del Departamento de Sistemas de Jubilación (Department of Retirement Systems). Para más información, comuníquese con DRS al 800-547-6657.

Acuerdos de liquidación estructurada.
Un acuerdo de liquidación estructurada es un acuerdo entre un trabajador, el empleador y L&I para resolver un reclamo. El contrato generalmente resuelve todos los beneficios futuros excepto los médicos. Los trabajadores son elegibles para recibir tratamiento médico para dolencias permitidas en su reclamo y pueden presentar un reclamo futuro si ocurre una nueva lesión.

En la mayoría de los acuerdos de liquidación estructurada, el reclamo está cerrado. El trabajador recibe un pago de un monto establecido en pagos periódicos, que se establecen en el contrato.

Para ser elegible, el trabajador lesionado debe:

- Tener 50 años o más.
- Tener un reclamo aceptado de compensación para los trabajadores en Washington.
- Esperar como mínimo 180 días después de que L&I o el empleador autoasegurado recibe el reclamo.

Los empleadores pueden iniciar diálogos sobre acuerdos de liquidación estructurada para el reclamo de un empleado elegible completando una solicitud ante L&I. Sin embargo, el programa de liquidación estructurada es voluntario y todas las partes deben estar de acuerdo. L&I negocia la cantidad que debe pagarse y presenta el acuerdo al Consejo de Apelaciones de Seguro Industrial.

Para más información o para dar comienzo al diálogo de acuerdos de liquidación estructurada, visite **www.Lni.wa.gov/Settlement** (en inglés solamente).

Ingresos brutos

Cuando se calculan los beneficios de un empleado, L&I determinará primero los ingresos brutos del empleado al momento de la lesión.* L&I emitirá una "orden de salario" y brindará a usted y al empleado la información que se usó para calcular los ingresos brutos mensuales del empleado.

**Si su empleado tiene una enfermedad ocupacional, el ingreso bruto está basado en la fecha en que el empleado necesitó tratamiento médico para la condición por primera vez o quedó discapacitado, lo que sea que haya ocurrido primero.*

Lo que aparece a continuación se usa para calcular los ingresos brutos mensuales:

- Salarios en bruto ganados antes de impuestos, incluyendo los ingresos de un segundo trabajo.
- Beneficios médicos, odontológicos y oftalmológicos que provee el empleador.
- El valor razonable de alojamiento y pensión, alojamiento, combustible o consideraciones similares recibidas de un empleador como parte del ingreso de un empleado.

- Toda bonificación que el trabajador haya recibido dentro de los doce meses inmediatamente antes de la lesión como parte del acuerdo de contratación con el empleador donde ocurrió la lesión.
- Propinas informadas por el empleador para los impuestos federales sobre la renta.
- Normalmente se pueden incluir las horas extras trabajadas.

Si se determina que el patrón de trabajo del empleado es exclusivamente de temporada, esencialmente de medio tiempo o intermitente, sus ingresos brutos mensuales se determinarán promediando los salarios totales ganados, incluyendo propinas y pago de horas extras, de todos los empleos en 12 meses calendario seguidos que precedan a la lesión y que representen el patrón de empleo del empleado de la manera más justa.

Capítulo 6: En caso de que ocurra una lesión o enfermedad

Cómo completar un reporte de accidente

Si ocurre una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, usted y sus empleados tienen ciertas responsabilidades legales.

Qué debe hacer el empleado lesionado

- Informar sobre la lesión o exposición y cómo sucedió a un supervisor tan pronto como sea posible. Incluso las lesiones menores deben ser informadas, pero la falta de informe no derivará en el rechazo de un reclamo.
- Si es necesario recibir atención médica, informe al proveedor de atención médica tratante que la lesión está relacionada con su actividad laboral. El proveedor ayudará al trabajador a completar un *Reporte de Accidente (Lesión en el lugar de trabajo, Accidente o Enfermedad ocupacional)*, que da comienzo al proceso de reclamo. Este formulario, también llamado *Reporte de Accidente* o *ROA*, debe ser presentado a L&I dentro del año de ocurrida la lesión.
- Puede presentar un reclamo en línea en **www.Lni.wa.gov/FileFast** (en inglés solamente) para acelerar el proceso o por teléfono al 1-877-561-FILE (3453). Responda todas las preguntas en la sección del trabajador del *Reporte de Accidente* para evitar una posible demora en los pagos de los beneficios.
- En el caso de enfermedades o lesiones ocupacionales, tal como síndrome del túnel carpiano, pérdida de la audición inducida por el ruido, dermatitis ocupacional y asma ocupacional, el *Reporte de Accidente (Lesión en el lugar de trabajo, Enfermedad ocupacional o accidente)* debe ser presentado dentro de los dos años de recibir el aviso escrito de un médico de que la dolencia existe y que está relacionada con el trabajo.

Qué debe hacer el proveedor de cuidado de la salud

- El proveedor principal de cuidado de la salud que lo asista también debe completar una sección del *Reporte de Accidente*. El proveedor debe brindar información tal como el diagnóstico y tratamiento dado y dar un cálculo de cuántos días su empleado no podrá concurrir al trabajo. Los proveedores principales que lo asistan son responsables de presentar el *Reporte de Accidente* ante L&I.
- Al momento de recibir el *Reporte de Accidente*, L&I le envía por correo postal una carta y un formulario de Reporte del Empleador para lesión industrial o enfermedad ocupacional. Esto funciona como un aviso oficial de que uno de sus empleados ha presentado un reclamo para recibir beneficios.

Qué debe hacer el empleador

- Asegúrese de que su empleado obtenga atención médica inmediata del médico u hospital de su elección. Los trabajadores lesionados deben elegir un proveedor de cuidado de la salud que sea parte de la Red de proveedores médicos de L&I.

  Pueden ver a un proveedor que no sea de la red para una visita inicial, pero en caso de atención extra o continua, deberán atenderse

con un proveedor de la red. Puede ayudar a su empleado a encontrar un proveedor de la red en nuestro directorio en línea en **www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns/Claims/FindaDoc**.

Nota: no es necesario que los proveedores que son de otro estado estén en la red.

- Provea servicio de ambulancia de emergencia o transporte, si fuese necesario. L&I le reembolsará estos costos de transporte cuando usted presente una solicitud por escrito.
- La muerte ocurrida en el lugar de trabajo o la hospitalización de cualquier empleado debe reportarse a L&I dentro de 8 horas de haber ocurrido el incidente. Cualquier amputación sin hospitalización o pérdida de un ojo(s) debe reportarse a partir de 24 horas de haber ocurrido el incidente. **Nota:** Esto se aplica a todos los empleadores con trabajadores que estén trabajando en Washington no importa en que industria y sin considerar la cobertura de compensación para trabajadores. Usted debe reportar llamando a L&I al 1-800-423-7233 o visitando su oficina local de L&I. Por favor vaya a **www.Lni.wa.gov/Safety** (en inglés solamente) para obtener más detalles y la información que necesita incluir al reportar.
- Cuando usted reciba de L&I una solicitud de información sobre el empleador, incluyendo su copia del *Reporte de Accidente*, complete y presente la información tan pronto como sea posible. Puede hacerlo en línea en **www.Lni.wa.gov/FileFast** (en inglés solamente) para acelerar el proceso.
- Conteste todas las preguntas de manera completa. Si nota algún error en la información presentada, incluya la información correcta. Debemos tener el salario correcto y cierta información de beneficios ya que se usa para calcular los beneficios de compensación por tiempo perdido para el empleado lesionado. Verifique la información de su empleado, tal como horas trabajadas y salario en bruto.
- Si usted cuestiona la validez del reclamo, especifíquelo en el formulario y explique sus razones. Esto ayudará a minimizar los reclamos inválidos.
- Si alguien que no es empleado suyo causa el accidente, deberá indicarlo en el formulario. Es para beneficio suyo que deberá documentar el caso y brindar registros completos de los hechos y toda la evidencia relacionada con el accidente. (Consulte "Recursos del trabajador para lesiones causadas por terceros" en la página 25).

Involúcrese en el proceso de sus reclamos

Los reclamos de compensación para los trabajadores afectan sus tarifas. Puede tomar medidas para controlar los costos de los reclamos y afectar sus primas futuras.

Use el Centro de Información de Reclamos y Cuentas en línea (CAC, por su sigla en inglés)

CAC le permite visualizar información tan pronto como llega al archivo de reclamos. Si está actualizado, puede responder rápidamente a la nueva información. Siga sus reclamos, acceda a su cuenta y encuentre más información en **www.Lni.wa.gov/Spanish/orli/LoGon.asp**.

¡Reduzca el uso de papel! Obtenga su correspondencia de reclamos en línea

Obtenga su correspondencia inmediatamente en vez de esperar que llegue en el correo. La correspondencia electrónica significa que no hay que abrir sobres, no hay que organizar cartas y no hay nada que triturar, ahorrándole tiempo y recursos. ¡Identifique rápidamente la acción que se requiere de usted, organice de acuerdo al tema principal, por ejemplo "reclamo aceptado"; y filtre por el apellido del trabajador lesionado e inclusive responda por medio de un mensaje seguro con un simple clic!

Encuentre más información e inscríbase en **www.Lni.wa.gov/eCorr** (en inglés solamente).

Permanezca en contacto con su empleado

Llame a su empleado de inmediato para expresar su preocupación por su lesión. Haga lo que pueda para que la persona vuelva al trabajo tan pronto como sea posible.

Ofrezca trabajo liviano

El proveedor de atención de la salud puede limitar las actividades laborales o reducir el número de horas que su empleado puede trabajar hasta que se recupere. El ofrecimiento de trabajo liviano dentro de esas restricciones hará que su empleado se reincorpore a su trabajo más rápido y reducirá los costos de los reclamos. Para recibir ayuda para implementar trabajo liviano, comuníquese con un Especialista de Reincorporación Laboral en su oficina local de L&I.

Considere el programa "Permanezca en el trabajo"

El Programa Permanezca en el trabajo de L&I es un programa de incentivo financiero que alienta a los empleadores a que sus empleados lesionados se reincorporen a su trabajo de manera rápida y segura para realizar trabajo liviano o trabajo de transición reembolsándoles una parte de sus costos. Esta práctica óptima puede ayudar a que el trabajador se recupere pronto y reduce los costos de los empleadores.

Los empleadores que reúnen los requisitos pueden recibir un reembolso de hasta el 50% de los salarios que pagan a un trabajador lesionado (hasta 66 días/ $10,000) y algo del costo de capacitación, herramientas y vestimenta que el trabajador necesitará para realizar el trabajo liviano o la tarea de transición.

¿Por qué considerar el programa Permanezca en el trabajo?

- Podría reducir sus costos por reclamo.
- Ayuda a que los trabajadores lesionados se recuperen.
- Ayuda a retener a los empleados valiosos y aumenta la moral en el lugar de trabajo.
- Hemos hecho que la solicitud sea fácil para usted.

Conozca más en **www.Lni.wa.gov/Spanish/Main/StayAtWork** o llame al 1-866-406-2482.

Programa de L&I Regresando pronto a trabajar

El Programa Regresando pronto a trabajar (ERTW, por su sigla en inglés) alienta a que los trabajadores regresen a diferentes opciones laborales antes en el proceso de reclamo, para beneficio de todos. Y si usted puede crear un trabajo liviano para los trabajadores que se están recuperando, el Programa Permanezca en el trabajo puede reembolsarle la mitad de los salarios y algunos gastos relacionados.

Pague el salario completo del empleado (KOS, por su sigla en inglés)

Usted puede optar por pagar el monto total de los beneficios y salarios habituales a su empleado cuando su empleado no asiste al trabajo a causa de la lesión. Cuando usted usa KOS, L&I no paga los beneficios de tiempo perdido. KOS no previene el otorgamiento de una Discapacidad Parcial Permanente (PPD) la cual impactará sus tarifas como lo hace el tiempo perdido. Para saber si KOS beneficiará a su compañía, comuníquese con su gerente de cuentas o con el asesor para la minimización de riesgos. Él o ella revisará su historial de reclamo y primas y analizará de qué manera KOS puede afectar sus tarifas futuras.

Recursos disponibles para empleadores

L&I proporciona, sin costo alguno, estos servicios de asesoría disponibles antes (y después) de que ocurra una lesión:

- Un asesor para la minimización de riesgos que puede mostrarle cómo un reclamo de compensación para los trabajadores puede afectar el "factor de experiencia" y las primas de su compañía para que usted conozca los costos potenciales.
- Un asesor de seguridad o salud que puede

brindar asesoramiento en el lugar de trabajo para identificar peligros y mostrarle medidas de seguridad para prevenir que ocurran lesiones.

Para solicitar una asesoría de seguridad o de minimización de riesgos, visite **www.Lni.wa.gov/Safety/Consultation** o comuníquese con la oficina de L&I más cercana a usted.

Para conocer más sobre el Programa pronto retorno al trabajo de L&I, ingrese en **www.Lni.wa.gov** y escriba "reincorporación temprana al trabajo" en la casilla de búsqueda o llame a la oficina de L&I más cercana y solicite un especialista de reincorporación temprana al trabajo.

Conozca sus derechos de protesta y apelación

L&I le enviará toda decisión legal tomada. Si usted no está de acuerdo con una decisión o cree que es incorrecta, deberá enviar por escrito una protesta o apelación antes del tiempo límite especificado en la decisión. Una vez que se haya cumplido la fecha límite, L&I no puede cambiar la decisión, incluso si es una decisión equivocada.

El control de los costos de los reclamos es importante porque L&I usa estos costos para computar sus tarifas de primas.

Cuando L&I acepta o cierra el reclamo de su empleado, le enviaremos la decisión (también llamada "Notificación/Orden de decisión").

Toda la correspondencia y otros documentos sobre el reclamo, incluyendo los del proveedor médico y el gerente de reclamos, están disponibles en línea a través del Centro de Cuentas y Reclamos en **www.Lni.wa.gov/ClaimInfo** (en inglés).

Si usted revisa estos informes de manera habitual, podré estar informado sobre los costos de la lesión que se cargan a su cuenta. Podrá controlar el progreso de su empleado y corregir cualquier información relacionada con los beneficios de tiempo perdido o beneficios médicos, o costos médicos. (Consulte el Capítulo 8: "Si no está de acuerdo con una Decisión de L&I" en la página 30).

Discriminación en contra de los trabajadores

La ley prohíbe que usted discrimine a sus empleados de ninguna manera por ejercer sus derechos de acuerdo con la ley de compensación para trabajadores o por presentar un reclamo sobre la seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, no le impide que usted tome medidas contra un empleado por cuestiones relacionadas con prácticas laborales inseguras. Encuentre mayor información en **www.Lni.wa.gov/Spanish/WorkplaceRights/ComplainDiscrim**.

Protecciones financieras para los empleadores

Protección contra riesgos de una "segunda lesión"

Existen situaciones especiales, llamadas "reclamos por segundas lesiones" en las que ciertos costos de reclamos no se le cobran y no afectan su índice de experiencia. En lugar de esto, el Fondo de segunda lesión paga estos costos de reclamos, dicho fondo fue creado para alentar a los empleadores a contratar a trabajadores que habían sufrido una lesión previa. El fondo lo protege contra ciertos riesgos financieros en caso de que tales trabajadores sufran una lesión después de que usted los haya contratado.

El Fondo de segunda lesión lo ayuda en tres modos:

- **Ayuda en ciertos costos de pensión.** Si la muerte o discapacidad total permanente de un trabajador es causada por un efecto combinado de una discapacidad previa y una nueva lesión laboral, y no por la lesión solamente, todos los costos de los reclamos no directamente relacionados con la nueva lesión serán pagados del Fondo de segunda lesión.

  Solamente los costos de esos reclamos directamente relacionados con la nueva lesión laboral serán incluidos en su registro de experiencia de accidentes.

- **Ayuda con todos los costos de reclamos.** El Fondo de segunda lesión se usa además para pagar todos los costos de reclamos que surjan a partir de un reclamo de un trabajador bajo el Programa de incentivos para volver a emplear a trabajadores lesionados. (Consulte la página 21).
- **Costos en las modificaciones laborales.** El Fondo de segunda lesión puede ser usado para evaluar y modificar un trabajo para permitir que un trabajador lesionado se reincorpore al trabajo o permanezca en su trabajo mientras se recupera. La modificación puede ser lograda a través del uso de ajustes y restructuración laboral o a través de herramientas, equipos o artefactos, de hasta $5,000 por trabajo.

Protección contra accidentes catastróficos

El sistema de compensación para los trabajadores de Washington protege a los empleadores contra pérdidas masivas que pueden resultar en caso de un accidente importante y masivo.

Si un único accidente mata o deja permanentemente discapacitados a tres o más trabajadores, el registro de experiencia de accidentes del empleador incluye el costo de solo dos reclamos de pensión, cada uno equivalente al promedio de todos los reclamos de pensiones que resulten de un accidente catastrófico.

Recurso del trabajador en caso de lesiones causadas por un tercero

Si uno de sus trabajadores sufre una lesión relacionada con el trabajo o una enfermedad ocupacional, el empleado no podrá generalmente demandar por daños. Sin embargo, el trabajador lesionado puede tomar medidas legales para recuperar los daños si alguien que no es su empleado, un "tercero", fue responsable de la lesión.

Las acciones contra terceros incluyen negligencia de parte de alguien que no trabaja para usted. Por ejemplo:

- El conductor de un vehículo que atropelló al trabajador.
- El fabricante de un producto defectuoso que lesionó al trabajador.
- Un propietario de un lugar que no realizó las tareas de mantenimiento de las instalaciones.
- El dueño de un animal que mordió a un trabajador.

¿De qué manera una acción contra un tercero lo beneficia a usted, el empleador? Las acciones exitosas contra terceros lo benefician porque el monto recuperado puede ser acreditado a su cuenta de seguro de compensación para los trabajadores, reduciendo el efecto que el reclamo tiene en su índice de experiencia. (Consulte la página 7).

Tenga en cuenta los siguientes puntos sobre una acción contra terceros. Si tiene preguntas, comuníquese con la Sección sobre Terceros al 360-902-5100.

- El trabajador lesionado puede iniciar acciones contra terceros o L&I puede hacerlo, si el trabajador elije no hacerlo. El empleador no puede iniciar esta acción.
- El trabajador lesionado continúa recibiendo los beneficios de compensación para los trabajadores mientras que él o ella o L&I continúe con las acciones legales.
- Es necesario contar con la aprobación de L&I para todo arreglo que no cubra los costos del reclamo.
- Si el trabajador lesionado llega a un acuerdo financiero y tiene fondos remanentes después de pagar los costos del reclamo, se darán por terminados los beneficios de compensación para los trabajadores. Los beneficios se pueden reanudar en el futuro dependiendo de la cantidad de recuperación pendiente y durante cuánto tiempo el trabajador no podrá trabajar o continuará recibiendo asistencia médica.

Programa de incentivos para emplear a trabajadores lesionados

De acuerdo con el Programa de incentivos para emplear trabajadores lesionados, usted puede contratar empleados calificados que han sufrido una lesión previa y recibir los siguientes beneficios financieros:

- Estar exento de primas. Usted está exento de pagar primas del trabajador durante hasta tres años después de que usted inicialmente lo contrató. (Sin embargo, usted y el trabajador deben pagar la evaluación de pensión complementaria).
- No hay costos de lesiones. No se cobrarán costos de reclamos contra su cuenta si el trabajador sufre una lesión en el trabajo dentro de los tres años de tener la condición bajo el programa.

Usted recibe estos beneficios de ahorros de costos cuando contrata a un trabajador que debe cambiar de trabajo por una enfermedad ocupacional o por una lesión industrial.

Beneficios adicionales del Programa de incentivos para emplear trabajadores lesionados incluyen:

- Hasta $20,000 en incentivos nuevos para el empleador elegible que está contratando, además de reembolso por algunos costos por ropa y equipo que el trabajador necesita para realizar su trabajo.
- Oportunidades de trabajo nuevas para trabajadores lesionados que califican.

Si desea contratar a un trabajador bajo el programa, debe completar el formulario de intención Preferred Worker Request form (en inglés solamente) y enviarlo a L&I antes de que la persona comience a trabajar. Hay información sobre el programa, y el formulario necesario, en la oficina de L&I más cercana o en línea en **www.Lni.wa.gov/PreferredWorker** (en inglés solamente).

Si un trabajador en el programa sufre una lesión en el trabajo, asegúrese de indicar en su reporte de incidente que usted contrató a esa persona bajo el Programa de incentivos para emplear trabajadores lesionados. Indique código de clase 7204 en la sección del empleador del *Reporte de Accidente (Lesión en el lugar de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente)*. Alertar a L&I que un reclamo incluye a un trabajador en el programa impide que le cobren los cargos del reclamo a usted. Si tiene preguntas comuníquese con Servicios al Empleador al 360-902-4817.

Capítulo 7: Cómo prevenir lesiones y controlar sus costos

Prevenir lesiones o enfermedades es el modo más efectivo de proteger a sus empleados y limitar el impacto financiero de los reclamos de compensación para trabajadores. Además puede tomar otras medidas para administrar un reclamo, si ocurre alguno, para ayudar a reducir costos relacionados con los reclamos.

Enfatice la seguridad

Conozca las normas de salud y seguridad para su lugar de trabajo

La División de Salud y Seguridad Ocupacional de L&I (DOSH) es responsable de desarrollar y poner en práctica reglas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Ingrese a **www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety/Basics** o llame al 1-800-423-7233 para solicitar información sobre seguridad y salud, reglas, políticas, programas de muestra de seguridad y asistencia general. Su cumplimiento de tales normas lo ayudará a proteger a sus empleados de peligros que puedan existir en su lugar de trabajo.

A continuación ofrecemos dos ejemplos:

Ejemplo 1, regla: se requiere que usted identifique los peligros en su lugar de trabajo y que desarrolle y mantenga un Programa de prevención de accidentes por escrito (APP, por su sigla en inglés) adaptado a los peligros específicos de su lugar de trabajo. Para conocer más sobre el desarrollo de un APP, visite **www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety/Basics/Programs/Accident**, llame a la oficina de L&I más cercana o llame al 1-800-423-7233.

Ejemplo 2, regla: usted debe asegurarse que el personal de primeros auxilios esté disponible para proporcionar primeros auxilios en forma rápida y efectiva. Cuando no haya una clínica u hospital cercano a su lugar de trabajo, los cuales pueden utilizarse para el tratamiento de todos los empleados lesionados, usted debe capacitar a una o dos personas para proporcionar primeros auxilios. Los equipos de primeros auxilios también deben estar disponibles en el lugar de trabajo.

Para recibir información sobre las clases de capacitación en primeros auxilios, puede comunicarse con la Cruz Roja Estadounidense, el Consejo de Seguridad Evergreen o puede llamar a su departamento de bomberos, hospital o universidad comunitaria local.

Herramientas de capacitación y otros recursos

En la sección sobre "Seguridad y salud" del sitio web de L&I, encontrará recursos de capacitación, vidoes y materiales educativos para ayudarlo a crear y mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. Visite **www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety** para obtener información.

Solicite una consulta gratuita de seguridad o salud

¿Conoce usted los requisitos vigentes de salud y seguridad que corresponden a su negocio? Si no está seguro, puede solicitar una consulta de seguridad o salud de L&I. Un consultor, no un inspector, se reunirá con usted y llevará a cabo una encuesta confidencial y gratuita de revisión de su lugar de trabajo para identificar peligros y recomendar remedios. Deberá corregir de manera oportuna todo peligro grave que se encuentre en la reunión, pero el asesor no emitirá una citación o lo multará.

El objetivo de la consulta es ayudarlo a auto controlar su ambiente laboral para que pueda reconocer peligros y solucionarlos antes de que ocurra un accidente. Si usted cumple con las reglas de seguridad y salud, sus empleados estarán mejor protegidos que si simplemente les dice, "Tengan cuidado".

Para solicitar una consulta gratuita, visite **www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety/Basics/Assistance/Consultation/Consultants.asp** o llame a la oficina de L&I más cercana y solicite hablar son su Gerente de consultoría. Además de las consultas sobre salud y seguridad, los especialistas en ergonomía y manejo de riesgos están disponibles para brindar ayuda a los empleadores.

Envíe el mensaje correcto a sus empleados

Haga que su compromiso con la seguridad esté claro para sus empleados. Tome medidas positivas para construir una "cultura" de seguridad. Y no tolere el comportamiento que ignora las reglas de seguridad y salud y las prácticas de trabajo seguro. Las medidas positivas pueden incluir:

- Desarrolle un programa de salud y seguridad escrita y compártalo con sus empleados. Un programa comunica su compromiso con la seguridad y la salud y define lo que se espera de los trabajadores.
- Aliente a los empleados a hablar sobre sus dudas sobre seguridad y salud. Los empleados son a menudo la mejor fuente de ideas para realizar cambios que reduzcan los peligros en el lugar de trabajo.
- Capacite a su consejo de seguridad y organice reuniones regulares.
- Hable sobre la seguridad en las sesiones de ingresos de nuevos empleados.
- Ofrezca la capacitación que sus empleados necesitan para realizar nuevos trabajos o tareas de manera segura.

Visite la sección de Seguridad y salud del sitio web de L&I para aprender sobre los servicios de seguridad y salud disponibles a los empleadores: **www.Lni.wa.gov/Spanish/Safety/TrainTools**.

Estos servicios incluyen programas de capacitación en línea, publicaciones, una biblioteca de videos y otras ayudas de capacitación para ayudar a construir una sólida cultura de seguridad.

Administre los reclamos

La prevención a través de la seguridad es la mejor defensa contra costos emocionales de una lesión en un lugar de trabajo y el impacto financiero de un reclamo de compensación para los trabajadores. Sin embargo, deberá tener un sistema en vigencia para administrar un reclamo, en caso de que exista una lesión. Como mínimo, este sistema debe incluir:

- Investigar todo accidente o un "casi accidente". El objetivo no es culpar o negar beneficios a una persona lesionada, sino determinar qué pasos pueden tomarse para evitar tales accidentes en el futuro. (Consulte "Registros de Accidentes" en la página 15.)
- Controle los reclamos de manera consistente asignando a una persona para que se encargue de ellos. Deberá conservar un registro de fechas importantes y fechas límites de protestas o apelaciones.
- Conozca sobre los reclamos de sus empleados (Consulte la página 22 para conocer los pasos que puede tomar para controlar costos).
- Conozca y aproveche las estrategias de reincorporación al trabajo. El objetivo es hacer que un trabajador lesionado se reincorpore a su trabajo tan pronto como sea posible. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden realizar una actividad diferente o trabajar medio tiempo hasta que están totalmente recuperados. Lea sobre el programa "Permanezca en el trabajo" de L&I en la página 23 para ver si se adapta a sus necesidades.

Para más información sobre cómo administrar reclamaciones de manera más efectiva, comuníquese con la oficina de L&I más cercana y solicite hablar con un especialista en administración de riesgos.

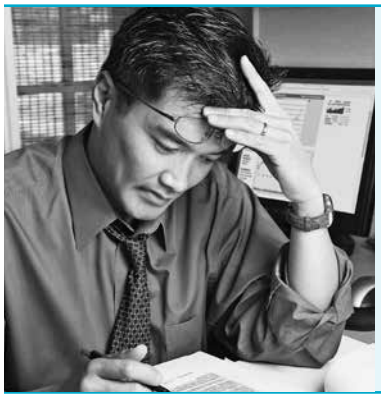
Tenga en cuenta el Programa de estimación retroactiva

Si usted está comprometido a tener un lugar de trabajo seguro, la prevención de accidentes y la administración efectiva de los reclamos de compensación para los trabajadores, le interesará el Programa de estimación retroactiva de L&I (Retro).

Retro es un programa opcional de incentivo financiero que ofrece Labor e Industrias para ayudar a los empleadores a reducir sus costos de compensación para los trabajadores. Los empleadores pueden inscribirse por si mismos o en un plan de grupo patrocinado por una asociación comercial u organización profesional. Los empleadores pueden recibir reembolsos de primas o pueden recibir evaluaciones de primas adicionales de acuerdo con su rendimiento.

Se puede inscribir en este programa cuatro veces al año. La cobertura dura un año, desde el 1º de enero, 1º de abril, 1º de julio o 1º de octubre.

Conozca más en **www.Lni.wa.gov/Retro** (en inglés solamente) o llame al 360-902-4851 o envíe un correo electrónico a Retro@Lni.wa.gov .



Capítulo 8: Si no está de acuerdo con una decisión de L&I

El Departamento de Labor e Industrias toma muchas decisiones que pueden afectar su negocio, tal como resultados de auditorías o acciones sobre reclamos de seguro industrial. Usted tiene el derecho a protestar o apelar toda decisión y debe seguir ciertos procedimientos legales para proteger sus derechos.

Podrá protestar/solicitar una reconsideración o apelación. La información que se provee a continuación es una guía general. Cada orden emitida por L&I deberá contener un aviso de sus derechos de apelación. Asegúrese de seguir la información que aparece en su orden si desea preservar su derecho de apelar.

Protesta/Reconsideración

Si no está de acuerdo con una decisión, deberá enviar una carta a L&I expresando su protesta o solicitando la reconsideración de la normativa. Explique por qué usted piensa que es incorrecta y brinde toda información que L&I debería tener en cuenta antes de tomar una decisión. Sea específico.

Si la decisión de L&I es en forma de una "Notificación de determinación" deberá presentar su solicitud dentro de los 30 días desde el día en que recibió el Aviso. Para todas las otras decisiones del Departamento, tiene 60 días para presentar sus solicitudes. Si nos escribe dentro del periodo de tiempo que corresponde después de recibir una "Notificación de decisión (orden)" legal, la ley nos exige que respondamos a su protesta con otra decisión por escrito. Esto puede cambiar o reafirmar nuestra decisión anterior.

Si usted no acepta la segunda decisión, puede apelar por escrito al Consejo de Apelaciones de Seguro Industrial en Olympia.

Apelación

Podrá apelar una decisión de L&I al Consejo de Apelaciones de Seguro Industrial.

El Consejo de Apelaciones de Seguro Industrial es separado e independiente de L&I. Es una agencia casi judicial que lleva a cabo audiencias cuando cuestiones relacionadas con la compensación para los trabajadores no pueden resolverse en L&I para satisfacción suya, de su trabajador o de L&I.

Para acceder a información completa, ingrese en **www.biia.wa.gov** y obtenga una copia completa del manual, "Su derecho a ser escuchado" o llame al 360-753-6823.

Hay más información sobre apelaciones disponible en **www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/RatesRisk/Appeal** (en inglés solamente).

Apéndice A

Definición de empleador

Para la cobertura de compensación para los trabajadores, un empleador se define tal como aparece a continuación dentro del RCW 51.08.070.

> "Empleador" hace referencia a toda persona, cuerpo de personas, corporación u otro, y a los representantes legales de un empleador fallecido, que participe en algún tipo de trabajo en este estado cubierto por las disposiciones de este título, ya sea trabajo o negocio, la esencia del cual es el trabajo personal de tal trabajador o trabajadores. O como excepción a la definición de empleador, personas o entidades no son empleadores cuando contratan o aceptan remunerar los servicios realizados por una persona que cumple con las pruebas establecidas en las subsecciones de (1) a (6) de RCW 51.08.195 o las pruebas separadas establecidas en RCW 51.08.181 para trabajo realizado que exige el registro bajo el Capítulo 18.27 RCW o licenciamiento bajo el Capítulo 19.28 RCW.

Para consultar RCW que se menciona arriba, ingrese en **www.Lni.wa.gov/Spanish/LawRule**. Si tiene preguntas sobre si usted califica como empleador de acuerdo con la cobertura de seguro de compensación para trabajadores, consulte *Una guía detallada para contratar contratistas independientes en el Estado de Washington* de L&I en la web en **www.Lni.wa.gov/IPUB/101-063-999.pdf** o comuníquese con Servicios al Empleador de L&I al 360-902-4817.

Definición de trabajador

Para la cobertura de compensación para trabajadores, un trabajador se define tal como aparece a continuación dentro del RCW 51.08.180.

> "Trabajador" hace referencia a toda persona en este estado que participa en el empleo de un empleador bajo este título, ya sea en un trabajo manual o de otro tipo en el curso de su empleo; además toda persona en este estado que participa en el empleo de o que está trabajando con un contrato independiente, la esencia del cual es su trabajo personal para un empleador bajo este título, ya sea un trabajo manual o de otro tipo, en el curso de su empleo, o como excepción a la definición de trabajador, una persona no es un trabajador si la misma cumple con las pruebas establecidas en las subsecciones de (1) a (6) de RCW 51.08.195 o las pruebas separadas establecidas en RCW 51.08.181 para trabajo realizado que exige el registro bajo el Capítulo 18.27 RCW o licenciamiento bajo el Capítulo 19.28 RCW: SIEMPRE Y CUANDO, que una persona no sea un trabajador de acuerdo con este título, con respecto a sus actividades en relación a la operación de un camión de su propiedad y que se concesione a una aseguradora bajo contrato o común.

Para consultar el RCW que se menciona arriba, ingrese en **www.Lni.wa.gov/Spanish/LawRule**. Si tiene preguntas sobre si su empleado califica como "trabajador" de acuerdo con la cobertura de seguro de compensación para los trabajadores, consulte la publicación de L&I en la web, *Una Guía detallada para contratar contratistas independientes en el estado de Washington* en **www.Lni.wa.gov/IPUB/101-063-999.pdf** o comuníquese con Servicios al empleador de L&I al 360-902-4817.

Apéndice B

Trabajadores fuera del estado

Un trabajador puede ser un **trabajador de Washington** cuando la persona:

- Trabaja de manera regular en su lugar de negocio en Washington.
- Vive y trabaja una cantidad de tiempo importante en Washington.
- Fue contratado en Washington.
- Fue contratado para trabajar exclusivamente en el estado de Washington.

Un trabajador es considerado generalmente como un **trabajador fuera del estado** cuando:

- Usted tiene un lugar de trabajo en otro estado o provincia canadiense y el trabajador trabaja regularmente en ese lugar.
- El trabajador vive y trabaja una cantidad de tiempo importante en otro estado o provincia canadiense.
- El trabajador fue contratado para trabajar exclusivamente en otro estado o provincia canadiense.

Excepciones:

- Los trabajadores que no corresponden a ninguna de las situaciones antes mencionadas o que tienen contrato para trabajar exclusivamente fuera de EE. UU. o Canadá son trabajadores de Washington si usted firma un contrato con ellos en el Estado de Washington.
- Los trabajadores de Washington con deberes en Washington y en como mínimo otro estado pueden celebrar contratos de cobertura con su empleador y una aseguradora fuera del estado que declare a otro estado como su estado de origen para la compensación para trabajadores. Un contrato de cobertura firmado libera al empleador de toda obligación de prima en relación a L&I y asegura que L&I ya no cubrirá al trabajador en caso de lesiones en el lugar de trabajo.

  Nota: Esta opción no está disponible si el trabajo realizado en Washington exige una licencia de contratista o de electricista.

Para trabajadores de Washington enviados temporalmente fuera del estado para trabajar, la cobertura de compensación para los trabajadores de Washington se extiende a estos trabajadores de Washington mientras que trabajan temporalmente fuera del estado siempre y cuando el trabajo no se encuentre bajo jurisdicción federal. La jurisdicción federal incluye:

- Actividades marítimas.
- Mantenimiento o trabajo de estibador en puertos y muelles comerciales.
- Construcción o reparación de buques comerciales.
- Contratistas que trabajen en bases militares estadounidenses en el extranjero.
- Trabajo en el exterior bajo contrato con el Departamento de Defensa u otras agencias de seguridad.

Nota: si tiene preguntas sobre si el trabajo está o no bajo jurisdicción federal, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos en **www.dol.gov**.

A pesar de que los trabajadores de Washington que trabajan de manera temporal fuera de Washington

tienen cobertura por su póliza de L&I, el otro estado o provincia puede exigir que los mismos trabajadores tengan cobertura bajo las leyes del estado o provincia en donde están trabajando.

Contratos recíprocos con otros estados

Los contratos recíprocos designan cobertura de acuerdo a las leyes del estado de origen del trabajador cuando trabajan de manera temporal en otro estado. Los contratos varían de acuerdo al grado que permite la cobertura.

El Estado de Washington tiene contratos recíprocos firmados con ocho estados:

- Oregon.
- Idaho.
- Montana.
- North Dakota.
- South Dakota.
- Wyoming.
- Nevada.
- Utah.

Cuando envíe trabajadores de Washington de manera temporal a otro estado:

- Si existe un contrato recíproco con el estado a donde envía los trabajadores, solicite una "Carta de reciprocidad". Esta carta confirma la cobertura L&I para que no deba pagar las primas del otro estado.
- Si no existe un contrato recíproco con el estado o la provincia canadiense a donde envía a sus trabajadores, solicite una "Carta de Cobertura Extraterritorial". Esta carta confirma que sus trabajadores de Washington tienen cobertura de L&I cuando trabajan de manera temporal fuera del estado (si el trabajo no está bajo jurisdicción federal). Sin embargo, no lo libera de las obligaciones de la prima para la cobertura de la compensación para los trabajadores en el estado donde se realiza el trabajo.

Apéndice C

Se provee esta información como una referencia rápida. Mientras que hacemos todo esfuero posible por asegurarnos de que la información es correcta, no se intenta reemplazar otras políticas de L&I u otros seguros, procedimientos, RCW o WAC en su totalidad.

Responsabilidad de los contratistas independientes

Todos los negocios

Si usted celebra un contrato con un contratista independiente, le pueden solicitar que brinde una cobertura de seguro de compensación para los trabajadores durante el periodo del contrato. Deberá brindar cobertura al contratista si el mismo es un trabajador tal como se define en las leyes de compensación para los trabajadores. Esa definición (consulte el Apéndice A) incluye trabajadores "... que trabajan bajo un contrato independiente, la esencia de la cual es su trabajo personal".

El no entender los requisitos puede dejar a su negocio vulnerable ante primas no esperadas, multas y hasta juicios de contratistas independientes y sus empleados.

RCW 51.08.195 da a un empleador una prueba alternativa de seis partes para determinar si un contratista independiente está exento de la cobertura obligatoria de compensación para trabajadores y otros requisitos, tal como tasa de desempleo.

La prueba de seis partes establece que una persona está exenta si:

1. La persona está libre de control o dirección en cuanto a la realización de los servicios, *y*
2. El servicio brindado no corresponde con el curso usual del negocio o se realiza fuera de todos los lugares de negocio de la empresa contratada o la persona contratada es responsable, por contrato y de hecho, de los costos del lugar principal del negocio desde el que se realiza el servicio, *y*
3. La persona participa de un comercio independientemente establecido de la misma naturaleza del contrato o la persona tiene un lugar principal de negocio que cumple con los requisitos para la deducción del negocio de IRS, *y*
4. La persona es responsable de presentar un calendario de ingresos y egresos ante la IRS para el negocio, *y*
5. Tiene una cuenta activa con el Departamento de Recaudación de Impuestos y otras agencias del estado, según se requiera, para el negocio que dirige bajo el contrato, y un número de identificación de negocio activo (UBI) en el estado de Washington, *y*
6. La persona mantiene un juego de libros y registros separados que reflejan los movimientos de ingresos y egresos del negocio.

Responsabilidades adicionales para contratistas de electricidad y construcción

Si usted es un contratista de electricidad o de la construcción, debe seguir la prueba de seis partes antes mencionada y solicitar un séptima parte para determinar si una persona está exenta de la cobertura obligatoria. (Consulte el RCW 51.08.181.)

7. La persona debe tener un registro válido de contratista que cumpla con el Capítulo 18.27 RCW o una licencia de contratista eléctrico que cumpla con el Capítulo 19.28 RCW.

¿Preguntas acerca de su condición como contratista independiente y su responsabilidad de reportar compensación para trabajadores?

Comuníquese con la Unidad de determinaciones para cobertura de compensación para trabajadores al 509-324-2627 o escriba a Determinations@Lni.wa.gov

Responsabilidades por las primas no pagadas de compensación para trabajadores

Es posible que deba pagar las primas de compensación para los trabajadores de otra persona

En la industria de la construcción, puede protegerse a sí mismo de la responsabilidad de primas no pagadas por el subcontratista asegurándose que se cumplan TODOS los requisitos que se mencionan a continuación:

- Usted, el contratista principal, y su(s) subcontratista(s) están registrados como contratistas bajo el Capítulo 18.27 RCW o tienen licencia de acuerdo con el Capítulo 19.28 RCW.
- Su trabajo contratado es el trabajo de un contratista tal como se describe en el RCW 18.27.010.
- Su subcontratista mantiene un conjunto de registros y libros que reflejan todos los ingresos y egresos del negocio. (Usted debe revisarlos para su protección).
- Su subcontratista trabaja desde su propia tienda de atención u oficina que se usa de manera regular y exclusiva para el negocio y cumple con los requisitos para una deducción comercial de IRS. (Usted debe visitar el lugar del negocio para asegurarse).
- Usted no está supervisando a su subcontratista o a sus empleados. (Consulte la *Guía para el contratista independiente — Una guía detallada para contratar a contratistas independientes en el estado de Washington* en **www.Lni.wa.gov/IPUB/101-063-999.pdf**).
- Su subcontratista tiene una cuenta de compensación para los trabajadores en plena existencia y solvencia con L&I,* o tiene certificación de L&I como autoasegurado.
  - Deberá verificar esto *cuando usted contrata al subcontratista y cada año* si consulta su "Certificado de Responsabilidad del Empleador" en **www.Lni.wa.gov/Verify** (en inglés solamente). Imprímalo y consérvelo, luego recuerde consultarlo al año siguiente.
  - Puede también presentar un "Pedido de Seguimiento de Subcontratista" en línea para su subcontratista, y L&I lo notificará si su subcontratista se atrasa en relación a los requisitos de la compensación para los trabajadores.

*Si su subcontratista es una empresa unipersonal que reúne todos los requisitos antes mencionados pero no tiene empleados, él o ella no necesita tener una cuenta de compensación para trabajadores.

Debe asegurarse de que se cumplan todos los requisitos antes mencionados para recibir protección contra responsabilidad por primas no pagadas por su subcontratista.

Nota: deberá además verificar que el subcontratista o contratista independiente que esté contratando tenga una cuenta activa de registro de impuestos del Departamento de Ingresos. Encuentre más información en **www.dor.wa.gov**.

NOTA IMPORTANTE:

Los contratistas deben tener en cuenta que, de acuerdo con la ley de compensación para trabajadores (Capítulo 51.12 RCW), es ilegal en cualquier condado, ciudad o pueblo emitir un permiso de construcción a toda persona que no haya presentado un cálculo de nómina a L&I y que haya pagado las primas que correspondan. Si la persona califica para autoseguro, debe presentar la prueba de la certificación de autoseguro antes de que se otorgue tal permiso.

Apéndice D

Certificado de cobertura

CERTIFICADO DE COBERTURA

Insurance Services Division
Employer Services

Department of Labor and Industries
PO Box 44144
Olympia WA 98504-4144
www.Lni.wa.gov

EMPLEADOR: Este certificado oficial de cobertura para el seguro industrial es otorgado en lugar de una póliza. El certificado permanece vigente hasta que su cuenta se cierre oficialmente. No existe límite de beneficios. La ley le requiere que exhiba este certificado y copias de los carteles mencionados abajo. Pronto recibirá una copia de cada uno. Si Ud. requiere copias adicionales, llame al Departamento de Labor e Industrias al 360-902-4817.

- Seguridad en el empleo y protección de la salud
- Sus derechos como trabajador no agrícola
- Aviso a los empleados

TRABAJADOR: El empleador mencionado abajo, está asegurado con fondos administrados por el seguro industrial del Estado de Washington (Washington State Industrial Insurance Trust Fund).

Número de identificación de la empresa (UBI*):

Fecha de vigencia de la póliza:

Dirección:

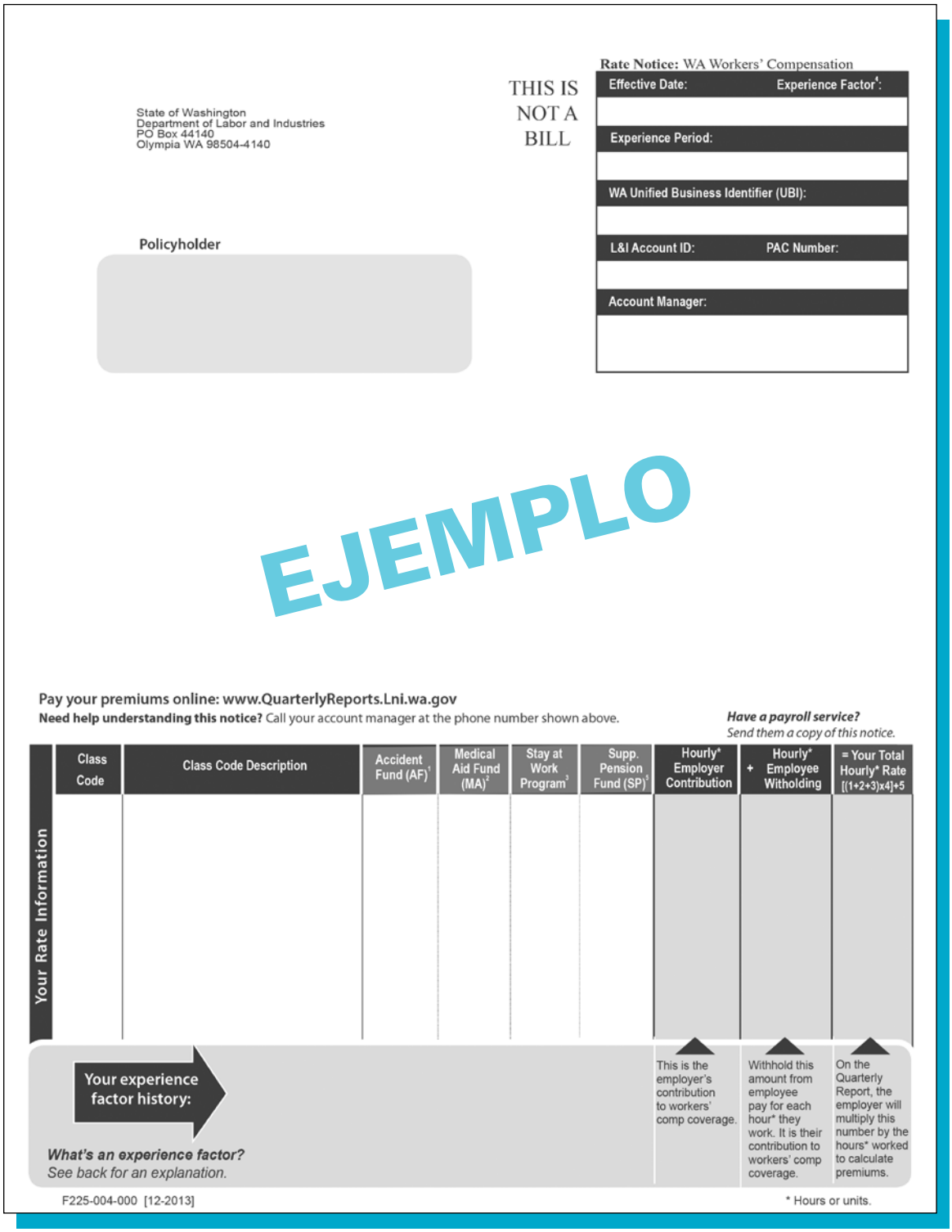
Emplea

EJEMPLO

*El número de identificación de su empresa (UBI) es el único número que necesita cuando tenga trámites con los Departamentos de Servicios de Impuestos, Licencias, Seguridad del Empleo, Labor e Industrias y la Oficina de la Secretaria del Estado. Usted podría necesitar otras licencias y registros del estado para su empresa.

F211-141-999 (8-02)

Aviso de tasa de compensación para trabajadores



State of Washington
Department of Labor and Industries
PO Box 44140
Olympia WA 98504-4140

THIS IS NOT A BILL

Rate Notice: WA Workers' Compensation

Effective Date:	Experience Factor[4]:
Experience Period:	
WA Unified Business Identifier (UBI):	
L&I Account ID:	**PAC Number:**
Account Manager:	

Policyholder

EJEMPLO

Pay your premiums online: www.QuarterlyReports.Lni.wa.gov

Need help understanding this notice? Call your account manager at the phone number shown above.

Have a payroll service?
Send them a copy of this notice.

Your Rate Information

Class Code	Class Code Description	Accident Fund (AF)[1]	Medical Aid Fund (MA)[2]	Stay at Work Program[3]	Supp. Pension Fund (SP)[5]	Hourly* Employer Contribution	Hourly* + Employee Witholding	= Your Total Hourly* Rate [(1+2+3)x4]+5

Your experience factor history:

What's an experience factor?
See back for an explanation.

This is the employer's contribution to workers' comp coverage.

Withhold this amount from employee pay for each hour* they work. It is their contribution to workers' comp coverage.

On the Quarterly Report, the employer will multiply this number by the hours* worked to calculate premiums.

F225-004-000 [12-2013]

* Hours or units.

Informe trimestral del empleador sobre la compensación para trabajadores

www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/File/Online

Inscríbase en My L&I pata tener acceso en línea a su cuenta e información sobre reclamos (en inglés solamente)

www.Lni.wa.gov/main/docs/MySecureLniHowItWorks.pdf

Direcciones web de L&I

- Dirección web principal de L&I: **www.Lni.wa.gov/Spanish**
- Sitio web para la División de Servicios de Seguro de L&I: **www.Lni.wa.gov/Spanish/ClaimsIns**
- Texto en línea de las Leyes de Seguro Industrial del Estado de Washington (Título 51): **www.Lni.wa.gov/Spanish/LawRule**
- Presentación de informes trimestrales en línea: **www.Lni.wa.gov/ClaimsIns/Insurance/File/Online** (en inglés solamente)
- Denuncia de fraudes: **www.Lni.wa.gov/Fraud** (en inglés solamente)

Visite **www.BizGuide.wa.gov** para obtener información útil, enlaces a recursos importantes y pasos para empezar y operar un negocio en el estado de Washington.

Números gratuitos

- **Información automatizada de reclamos: 1-800-831-5227**
  Un sistema automatizado de teléfonos que responden a información común relacionada con reclamos para trabajadores lesionados, empleadores y proveedores médicos.
- **Oficina de Información y Asistencia: 1-800-547-8367**
  Funciona como un punto central de contacto en Labor e Industrias. Los representantes del servicio al cliente responden preguntas generales sobre la compensación para los trabajadores, seguridad y salud en el lugar de trabajo y otros servicios de L&I.
- **Línea de información sobre seguridad y salud: 1-800-423-7233**
  Ofrece un menú de opciones que los que llaman pueden usar para solicitar información sobre normas de seguridad y salud, conocer sobre el proyecto de ley del "derecho a saber", obtener información sobre ergonomía y más. Para realizar un reclamo por seguridad y salud en el lugar de trabajo, llame a la oficina de L&I más cercana.
- **Línea para proveedores: 1-800-848-0811**
  Los proveedores de servicios que participan en el cuidado y tratamiento de trabajadores lesionados usan este número para obtener autorización para servicios y respuestas relacionadas con la facturación.
- **Reportar fraudes: 1-888-811-5974**
  Use este número para denunciar un fraude de un proveedor médico, un contratista, empleador, compensación para los trabajadores.
- **Reportar una muerte en el lugar de trabajo, hospitalización, amputación o pérdida de un ojo: 1-800-423-7233**

Direcciones y números de telefónicos de las oficinas locales de L&I

Región 1
Noroeste de Washington

Bellingham 360-647-7300
1720 Ellis St., Suite 200
Bellingham WA 98225-4647

Everett 425-290-1300
729 100th St. SE
Everett WA 98208-3727

Mount Vernon. 360-416-3000
525 E. College Way, Suite H
Mount Vernon WA 98273-5500

Región 2
Condado de King

Bellevue. 425-990-1400
616 120th Ave. NE, Suite C201
Bellevue WA 98005-3037

Seattle 206-515-2800
315 5th Ave. S., Suite 200
Seattle WA 98104-2607

Tukwila 206-835-1000
12806 Gateway Drive
Tukwila WA 98168-1050

Región 3
Condado de Pierce/Península

Bremerton 360-415-4000
500 Pacific Ave., Suite 400
Bremerton WA 98337-1943

Port Angeles. 360-417-2700
1605 E. Front St., Suite C
Port Angeles WA 98362-4644

Tacoma. 253-596-3800
950 Broadway, Suite 200
Tacoma WA 98402-4453

Región 4
Suroeste de Washington

Aberdeen. 360-533-8200
415 W. Wishkah, Suite B
Aberdeen WA 98520-4315

Kelso. 360-575-6900
711 Vine St.
Kelso WA 98626-2650

Tumwater. 360-902-5799
7273 Linderson Way SW
Tumwater WA 98501-5414

Vancouver 360-896-2300
312 SE Stonemill Dr., Suite 120
Vancouver WA 98684-3508

Región 5
Washington Central

East Wenatchee . . . 509-886-6500
519 Grant Road
East Wenatchee WA 98802-5459

Kennewick 509-735-0100
4310 W. 24th Ave.
Kennewick WA 99338

Moses Lake. 509-764-6900
3001 W. Broadway Ave.
Moses Lake WA 98837-2907

Yakima 509-454-3700
15 W. Yakima Ave., Suite 100
Yakima WA 98902-3480

Región 6
Este de Washington

Pullman 509-334-5296
1250 Bishop Blvd. SE, Suite G
Pullman WA 99163

Spokane. 509-324-2600
901 N. Monroe St., Suite 100
Spokane WA 99201-2149

A petición del cliente, hay ayuda disponible para personas que hablan otros idiomas y otros formatos alternos de comunicación para personas con discapacidades. Llame al 1-800-547-8367. Usuarios de dispositivos de telecomunicaciones para sordos (TDD, por su sigla en inglés) llamen al 360-902-5797. L&I es un empleador con igualdad de oportunidades.

PUBLICACIÓN F101-002-999 [09-2016]